

CONVENIOS DE SECTOR ESTATAIS – CLÁUSULAS SOBRE XORNADA – Datos a 10.02.2025

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL Código 99100155012015</p> <p>CONVENIO 01/04/2022 - 31/12/2024 (BOE nº 259, 28/10/2022 _ Corrección de erros no BOE nº 179, 28/07/2023)</p> <p>Modificación do convenio publicada no BOE nº 273, 15/11/2023</p> <p>Acordo de subida salarial para 2025 publicado no BOE nº 148, 19/06/2024</p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal.</p> <p>Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2024. No obstante sus efectos económicos se producirán a partir del 1 de abril de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.</p> <p>El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.</p> <p>Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.</p> <p>Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.</p> <p>Una vez realizada la denuncia, el Convenio colectivo prorrogará su vigencia desde la fecha de la denuncia y hasta su sustitución por uno nuevo.</p> <p>En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.</p>	<p>Artículo 22. Jornada.</p> <p>La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1.750 horas anuales para 2022, 1.739 horas anuales para 2023 y 1.728 horas para 2024. Dicha jornada opera como techo que en ningún caso podrá superarse para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que la jornada completa en las entidades o empresas del sector pudiera ser inferior a esta. Los trabajadores y trabajadoras que a fecha de la entrada en vigor del Convenio realizasen la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo, podrán, por acuerdo con las entidades o empresas para las que efectuasen la prestación de sus servicios, concretar la reducción de jornada para 2023 y 2024 en días o medios días de descanso. Así mismo donde la haya, la RLPT podrá negociar, como se implementa dicha reducción dentro del ámbito de negociación en la empresa.</p> <p>Esta jornada anual será de validez para todo el personal contratado por las empresas o entidades en todos los servicios, sean de ciclo continuado o ciclo normal. Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año, entendiéndose por actividades de ciclo normal el resto de actividades que no se desarrollan de forma continuada.</p> <p>Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador o trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo, considerándose también como horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por la empresa para ello.</p> <p>Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.</p> <p>Siempre que la duración de la jornada sea de 6 horas o más de forma continuada, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.</p> <p>Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la entidad, en particular para aquellas actividades o servicios que precisen ciclo continuado.</p> <p>Las empresas y entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Las organizaciones del sector procurarán establecer una flexibilidad horaria de un mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>Artículo 23. Trabajo nocturno.</p> <p>Se consideran trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibiendo el complemento de nocturnidad o su compensación en periodos de descanso conforme a lo establecido en el presente convenio para el complemento de nocturnidad, de acuerdo a las horas trabajadas en dicho periodo</p> <p>Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.</p> <p>Artículo 25. Descanso semanal.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.</p> <p>En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.</p> <p>La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los catorce días.</p> <p>Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.</p> <p>Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.</p>
<p>ACTIVIDADE DE CICLISMO PROFESIONAL Código 99007355011992</p> <p>CONVENIO 2010-2012 (BOE nº 79, 01/04/2010)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente Convenio Colectivo, independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", comenzará su vigencia el día 1 de enero de 2010, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día 31 de diciembre de 2012.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y prórroga.</p> <p>El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos anuales, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas. De dicha denuncia se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo, para el trámite previsto en el artículo 2.o del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.</p>	<p>Artículo 8. Jornada.</p> <p>La jornada del ciclista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios en competición oficial, en entrenamientos, en concentraciones, en preparación física y técnica y en cualquier actividad en que se encuentre bajo las órdenes directas del equipo o del representante designado por éste, incluidas las actividades publicitarias y promocionales del equipo.</p> <p>La jornada laboral en ningún caso superará los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos. No se computarán a efectos de jornada los tiempos previstos en el artículo 9.3 del Real Decreto 1006/1985, ni los dedicados a la recuperación física, masaje, sauna, etcétera, después de cada jornada de trabajo y entrenamientos individuales.</p> <p>Los ciclistas participarán en un máximo de tres actos al año, organizados por la ACP, sin que en ningún caso esa participación pueda coincidir con el calendario fijado por el equipo tanto de competición como de preparación u otros actos similares fijados por el citado equipo o sus sponsors.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<div>ACUICULTURA MARIÑA NACIONAL [Código 99016365012007]</div> <div>CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 108, 03/05/2024)</div> <div>Acordo de revisión salarial para 2024 publicado no BOE nº 168, 12/07/2024</div>	<div>Artículo 6. Vigencia y duración.</div> <div>El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y será de aplicación desde el 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025. Cumplida la vigencia a la que se hace referencia, el convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes legitimadas, en el plazo de tres meses anterior a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.</div> <div>El presente convenio colectivo será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia antes expuesta. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a las otras partes, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.</div> <div>Una vez denunciado el convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Las partes receptoras de la comunicación deberán responder a la propuesta de negociación y las partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</div> <div>El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio Colectivo anterior.</div> <div>No obstante, mediante acuerdo de las partes, se podrá ampliar el plazo máximo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio, así como el plazo de negociación, conforme a lo establecido en el artículo 86, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.</div> <div>Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes deberán someterse a los procedimientos del servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.</div> <div>Las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.</div>	<div>Artículo 14. Jornada laboral.</div> <div>La duración ordinaria de la jornada de trabajo prevista en el presente convenio colectivo será de 1.760 horas para el año 2023, 1.756 para el año 2024 y 1.752 para el año 2025 de trabajo efectivo anual. Esta jornada se corresponderá en general al desarrollo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, aplicándose tanto al horario partido como al continuado.</div> <div>Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año, siendo para ello necesario que se cuente con el periodo vacacional propuesto por las personas trabajadoras antes de la conclusión del año anterior como elemento necesario para su confección.</div> <div>Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos esto puede ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral o modificar esta, de acuerdo con lo establecido en el ET, artículo 34.2. siendo posible desarrollar una distribución irregular de la jornada anual.</div> <div>Una vez agotado el 10 % de la jornada anual de las horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, las empresas podrán usar hasta un máximo de 35 horas adicionales, abonando un plus por dichas horas de exceso que sería del 35 % sobre la hora ordinaria (salario base, plus especialización y permanencia en los casos que corresponda).</div> <div>La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre las horas realizadas y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio, se llevará a cabo en el plazo máximo de 12 meses desde que se aplique esa jornada irregular y se efectuará sobre la jornada efectiva.</div> <div>En ningún caso se considerará equivalentes las horas de compensación de la jornada irregular, como horas extraordinarias.</div> <div>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.</div> <div>Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.</div> <div>En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.</div> <div>En atención a las especiales funciones que (cuando resulte de aplicación sobre las mismas el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre) se deban realizar de carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para quienes realicen funciones de manera directa en el medio acuático en las que se deba atender a incidencias urgentes e imprevistas de las que dependa el cuidado, nutrición y supervivencia de los animales, por ese carácter extraordinario, se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de personal en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con periodo equivalente de descanso retribuido.</div> <div>El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con la representación de las personas trabajadoras.</div> <div>Y así mismo en lo referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se estará a lo establecido en el artículo 34.8 ET.</div> <div>En defecto de acuerdo, las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, serán retribuidas tomando como referencia el salario ordinario de ese día incrementado un 75 % en aplicación del artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio.</div> <div>Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento por jornada trabajada de 53,20 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual.</div> <div>A los efectos del pago de la cuantía recogida en el párrafo anterior, se considera trabajo a turnos lo recogido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.</div> <div>De conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.</div> <div>La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo entendiendo por tal la presencia del personal en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa y equipos de protección individual (EPI) del trabajo correspondiente, tanto al inicio como al final de la jornada. Igualmente tendrán la obligación de llevar la ropa y equipos de protección individual (EPI) durante toda la jornada laboral, si así lo requiere la norma de prevención, respetándose en todo momento la legislación vigente.</div> <div>Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas para el personal que desarrolle su actividad laboral en jornada partida, salvo acuerdo entre las partes. En las unidades o departamentos organizados en régimen de turnos fijos o rotatorios no procede la aplicación de jornada intensiva, dado que ya tiene su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual.</div> <div>En el caso de que por inclemencias meteorológicas o de fuerza mayor probada y mediante propuesta de la empleadora o de la representación de la plantilla y puestos de acuerdo se estableciese el que no se pudiera realizar la jornada laboral establecida para esos días, en defecto de pacto, la empresa obrará en base a lo establecido en el ET, artículo 34.2.</div> <div>El personal afectado pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando esta se haya realizado, pudiendo ser acumuladas para su realización a requerimiento de la empresa o por acuerdo de las partes para su compensación según lo establecido en el artículo 16 de este convenio.</div> <div>Asimismo, se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre respectivamente, por lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia. En el caso de necesidad organizativa o productiva se podrá acordar la realización de dos turnos, a jornada completa en uno de dichos días y el descanso completo en el siguiente.</div> <div>Durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 63,84 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas.</div>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES (Código 99000355011982)</p> <p>CONVENIO 2023 – 2025 (BOE nº 245, 13/10/2023)</p> <p>Modificación do convenio (engade un parágrafo ao final do artigo 7.3.1. Salario base) publicada no BOE nº 108, 03/05/2024</p>	<p>Artículo 2.1 Vigencia.</p> <p>Salvo las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de enero de 2023.</p> <p>Artículo 2.2 Duración.</p> <p>La duración de este Convenio se fija en tres años, contados a partir de la antes referida fecha de entrada en vigor, es decir, desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes.</p> <p>Una vez denunciado, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido hasta que no se alcance acuerdo en la negociación y sea sustituido por otro. La denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.</p> <p>Existe la obligación de constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que se produzca la denuncia.</p> <p>Artículo 2.3 De la propuesta de negociación.</p> <p>La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:</p> <p>a) Plazo de duración del nuevo Convenio.</p> <p>b) Materias concretas a negociar.</p> <p>c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.</p> <p>d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del Convenio que se pretende negociar.</p> <p>e) Proyecto de composición de la Comisión Negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.</p> <p>f) Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio exigida por el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>g) Si se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan una presidencia y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para tal función.</p>	<p>Artículo 8.1 Jornada.</p> <p>8.1.1 Jornada laboral anual.</p> <p>En 2023 y 2024 la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como, en jornada continuada.</p> <p>A partir del 1 de enero 2025, la jornada anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como en jornada continuada.</p> <p>En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:</p> <p>a) Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en el párrafo anterior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.</p> <p>b) Dentro del número de horas anuales mencionado, no se entenderán comprendidos los periodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.</p> <p>No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores y trabajadoras.</p> <p>c) Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 8.5 de este Convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>8.1.2 Excepciones al régimen de jornada normal:</p> <p>a) El personal que trabaje en turno de noche, cuya jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, manteniéndose los periodos de descanso, si los hubiera, siempre que el tiempo de presencia alcance el número de horas señalado.</p> <p>b) El personal técnico y operario, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo, cuya jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso. El exceso de tiempo trabajado sobre la jornada normal se abonará como horas extraordinarias.</p> <p>8.1.3 Tiempo de trabajo:</p> <p>a) Trabajo efectivo: El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los periodos en que ésta se pueda dividir, el personal se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.</p> <p>b) Horario irregular según la época del año: Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar a través de la RLT, o con la plantilla si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.</p> <p>En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.</p> <p>c) Prolongación de jornada por circunstancias no programadas: Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con cinco días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el periodo de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.</p> <p>Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el periodo continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en los 3 meses inmediatamente siguientes a su realización. Tras un periodo de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores y trabajadoras afectados por esta medida excepcional no se le aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como mínimo, el mismo o superior periodo de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación, salvo pacto en contrario.</p> <p>Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.</p> <p>Prevía justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:</p> <p>1) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.</p> <p>2) Quienes tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible.</p> <p>3) Quienes trabajen en periodo nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.</p> <p>4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.</p> <p>d) Modificación del calendario establecido.</p> <p>Quando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitara modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con dos días laborables previos al personal afectado, los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio. En la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las condiciones del descanso compensatorio.</p> <p>Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:</p> <p>1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a una misma persona una sola vez al mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8 horas.</p> <p>2) No se podrán utilizar para ello los periodos nocturnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Se respetarán siempre los periodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.</p> <p>3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.</p> <p>4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo.</p> <p>5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.</p> <p>Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.</p> <p>6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.</p> <p>7) Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo a dicha Comisión.</p> <p>8) Asimismo, la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, dando traslado, en su caso, a la Comisión Negociadora del Convenio convocada al efecto, para rectificar o mantener las condiciones que se convengan, tras la correspondiente negociación.</p> <p>9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes.</p> <p>8.1.4 Registro diario de la jornada.</p> <p>Las empresas garantizarán el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras en el que, al menos, se incluirá el horario concreto de inicio y la finalización.</p> <p>El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal ni a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, debiendo ser consultado de forma previa con los Representantes de las Personas Trabajadoras.</p> <p>Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes legales a mes completo vencido.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>AUTOESCOLAS Código 99000435011982</p> <p>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</p> <p>Actualización das Táboas salariais 2023 e Cláusula de revisión 2022 no BOE nº 67, 20/03/2023</p> <p>Táboas salariais 2023 (adaptación SMI) no BOE nº 121, 22/05/2023</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el "BOE", independientemente de que el Convenio Colectivo prevea otras fechas de entrada en vigor para determinadas materias.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y prórroga. (texto inicial convenio) El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2024 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes en el mismo. Una vez denunciado el convenio, deberá constituirse la comisión negociadora e iniciarse la negociación en un plazo de 1 mes. El convenio colectivo mantendrá su vigencia durante todo el tiempo que dure la negociación y hasta que se publique en el BOE otro convenio colectivo que lo sustituya.</p> <p>En la Modificación del convenio publicada en el BOE nº 172, 19/07/2022 indica: 1. Artículo 5. Denuncia y Prórroga. Modificación del primer párrafo del artículo 5 del Convenio Colectivo, que queda redactado de la siguiente manera: "El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2024 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes legalmente legitimadas para ello."</p>	<p>Artículo 9. Jornada laboral. La jornada laboral del personal docente será de treinta y cinco horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes. La jornada laboral del personal no docente será de cuarenta horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, la empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año un 10 % de la jornada laboral del personal docente y del personal no docente, preavisando al trabajador con mayor antelación posible y en todo caso con cinco días de antelación a su realización. Haciendo uso de estas horas de distribución irregular, se podrá prestar servicios los sábados y domingos. Por cada sábado o domingo trabajado se compensará con 2 días laborables de descanso. En el supuesto de que se trabaje sábado y domingo contiguos se compensará con tres días laborables de descanso. Un 5 % de la jornada anual de cada trabajador se podrá distribuir de forma irregular a petición del mismo.</p> <p>Artículo 9 bis. Horas Suplementarias. Se establece, a partir del 1 de enero del año 2022, la posibilidad de que todas las personas trabajadoras que tengan la consideración de personal docente contratados a tiempo completo puedan realizar horas suplementarias en la diferencia entre la jornada contratada y la máxima anual recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas suplementarias serán voluntarias para el personal que las quiera realizar. Estas horas suplementarias -que tendrán la consideración de jornada ordinaria a estos efectos- se retribuirán durante la vigencia expresa del convenio a un 115 % del Salario Base del Grupo Profesional (Salario Base Hora + 15 %) y podrán realizarse bien al finalizar la jornada diaria programada o bien durante los fines de semana, todo ello sin perjuicio del derecho al descanso diario y semanal de las personas trabajadoras.</p> <p>Artículo 10. Horario. El horario será fijado por el empresario por escrito, pudiendo ser modificado cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas; en el supuesto de no ser aceptada la modificación por los representantes legales de los trabajadores/as, habrá de ser aprobada por la Jurisdicción Social. Las horas ordinarias programadas a trabajar no podrán exceder de siete al día para el personal directivo y docente, de ocho para el personal no docente, sin perjuicio en su caso de la realización de horas suplementarias. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo y tres como máximo. Cuando se desarrolle el trabajo en jornada partida, las clases estarán agrupadas en dos bloques como máximo, homogéneos. En caso de desarrollarse la jornada de manera continuada en un sólo bloque las personas trabajadoras tendrán derecho a treinta minutos de descanso retribuido. Las horas empleadas por las personas trabajadoras en los exámenes de los alumnos, están comprendidas dentro de su jornada laboral, si se cubren las siete horas de trabajo con los exámenes, se entenderá finalizada su jornada laboral ordinaria. Si el examen requiere menos tiempo real de presencia del Profesor o Profesora, éste deberá hacerse cargo de lecciones hasta completar su jornada diaria y siempre dentro de su horario habitual. Estas horas no serán consideradas como extraordinarias, si estas, no sobrepasan de las horas ordinarias diarias de la jornada laboral. La jornada diaria, sin menoscabo de lo anteriormente dispuesto, comenzará a regir desde la salida de la autoescuela o garaje para desplazarse a zonas de prácticas, examen o similares y finalizar a la llegada a la autoescuela.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>AXENCIAS DE VIAXES (Código 99000155011981)</p> <p>CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 210, 02/09/2023)</p>	<p>Artículo 4. Entrada en vigor.</p> <p>1. El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", salvo para aquellas materias en las que se fije expresamente una vigencia diferente.</p> <p>2. Se pacta una vigencia fijada hasta el 31 de diciembre del año 2024.</p> <p>Artículo 5. Duración y denuncia.</p> <p>La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente en el presente Convenio Colectivo.</p> <p>Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, este convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.</p> <p>La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del 30 de noviembre de 2024 o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse de forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.</p> <p>Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>El presente convenio anula y deja sin efecto los anteriores salvo que expresamente y para materia concreta se establezca lo contrario.</p>	<p>Artículo 23. Jornada y horario.</p> <p>23.1 Jornada. La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos cincuenta y dos horas (1.752) de trabajo efectivo, en cómputo anual. El descanso entre jornadas será al menos de 12 horas y la jornada máxima diaria de nueve horas. La jornada diaria de trabajo podrá realizarse de forma continuada o partida; cuando ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Esta interrupción tendrá una duración mínima de 15 minutos y máxima de tres horas.</p> <p>Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.4, 5, 6 y 8 del Estatuto de los trabajadores sea superior a seis horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a 15 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>23.2 Descansos y libranzas. El descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido que se disfrutará, como regla general, el día completo del domingo y el resto, en el sábado anterior o lunes siguiente, respetando la jornada ordinaria anual. En los servicios receptivos de agencias de viajes cuando las razones organizativas o productivas así lo exijan, esta regla general se considerará tiempo de trabajo ordinario, por lo que estos trabajadores/as tendrán derecho a descanso compensatorio equivalente.</p> <p>Con efecto de excepción a la regla general expresada en el párrafo anterior, los trabajadores/as que presten servicio en los centros de trabajo ubicados en grandes superficies comerciales, o zonas de especial interés turístico y en las épocas del año en las que se produzca un aumento coyuntural o estacional de la demanda de servicios, así como aquellos trabajadores/as que estén afectados por los festivos de apertura autorizada por las comunidades autónomas, se les garantizará, como mínimo, dos domingos de descanso al mes, así como el descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en dichos días.</p> <p>23.3 Trabajo en festivos. La prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo, a jornada completa, en los términos anteriormente descritos, tendrá una retribución adicional en concepto de compensación económica por dicha prestación de servicio. Se abonará en el recibo de salarios del mes siguiente, en concepto de Plus de Festivos, por importe de 50 euros. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 56 euros. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado. Los trabajadores/as que presten de forma habitual servicios receptivos, cualquiera que sea el lugar de desempeño de esta actividad (aeropuertos, puertos, estaciones de tren/ autobuses, etc...) quedan exceptuados de la retribución adicional establecida para la prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo.</p> <p>Atendiendo a las características de cada empresa, la distribución anual de los domingos y/o festivos, así como las compensaciones económicas expresadas en el párrafo anterior, podrán verse modificadas, respetándose en todo caso los mínimos anteriores, mediante acuerdo con la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o con los propios trabajadores/as en caso de no existir representación de los mismos. Aquellos trabajadores/as contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo que no tuvieran previsto en su contrato o pacto posterior la obligación de trabajar en domingo y/o festivo, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa. Aquellos trabajadores/as que tuvieran un régimen especial de trabajo y compensación por ser zona de especial interés turístico declarada oficialmente, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.</p> <p>El señalamiento de los domingos y festivos a trabajar por cada trabajador/a se realizará como fecha máxima el día 1 de marzo del año en curso. En caso de aperturas de domingos o festivos no previstas por falta de conocimiento y no fuera posible su programación antes del 1 de marzo, se comunicará al trabajador/a con la mayor antelación posible acumulándose el descanso compensatorio por dicho domingo o festivo trabajado a vacaciones o unido a otro festivo o domingo sin obligación de trabajar y a elección del trabajador/a.</p> <p>23.4 Días de libranza adicionales. Los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo se considerarán de libranza para el personal. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores/as afectados tendrán derecho al descanso compensatorio.</p> <p>23.5 Horario. El horario de cada centro de trabajo, así como el de los trabajadores/as adscritos a los mismos será acordado entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as o los trabajadores/as, de común acuerdo. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo con el fin de acercar lo máximo posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada unidad productiva. Los horarios de trabajo anuales por centro de trabajo habrán de confeccionarse con fecha límite el último día del mes de febrero de cada año natural. El horario anual y el calendario anual, una vez acordados, habrán de ser difundidos en el seno de cada centro de trabajo afectado para su debida publicidad y conocimiento por parte de los trabajadores/as.</p> <p>Los trabajadores/as deberán conocer los horarios de trabajo y días libres individuales como muy tarde el día 28 febrero. El empresario podrá cambiar esta planificación cuando sobrevengan causas organizativas imprevistas y debidamente justificadas, y lo comunicará al trabajador/a afectado con la máxima antelación posible a fin de no perjudicar su derecho de conciliación, dentro de los límites establecidos en la normativa legal vigente.</p> <p>Los trabajadores que presten servicio a turnos tienen derecho a que estos les sean comunicados con una antelación mínima de 30 días. En el ámbito de la empresa se podrán negociar con la RLT acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 20. Registro de Jornada.</p> <p>La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.</p> <p>Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>BALONCESTO PROFESIONAL ACB Código 99008575011994</p>	<p>CONVENIO 01/07/2018 - 30/06/2022 (BOE nº 65, 17/03/2021)</p> <p>Artículo 5. Ámbito temporal. 5.1 La vigencia de este Convenio, independientemente de su fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE), abarcará, a todos los efectos, el período comprendido entre el día 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, ambos inclusive, salvo que otra cosa se disponga en su texto para algún aspecto concreto.</p>	<p>Artículo 31. Descanso semanal. 31.1 Los jugadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que será fijado de común acuerdo con el club o SAD, y 31.2 Si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el Club o SAD.</p> <p>Artículo 30. Descanso navideño. 30.1 La ACB no programará competición alguna para los días 24, 25 y 26 de diciembre así como tampoco los clubs o SAD, quienes salvo el día 26, no podrán tampoco programar ningún entrenamiento, desplazamiento o cualquier otra actividad de naturaleza laboral. 30.2 Para los días 1 y 6 de enero se intentará hacer otro tanto por la ACB, siempre que el calendario de competición –a su exclusivo juicio– lo permita.</p>
<p>VI ACORDO ESTATAL SOBRE MATERIAS CONCRETAS E COBERTURA DE BALEIROS PARA O SECTOR CEMENTEIRO</p> <p>ACORDO 2021-2024 (BOE nº 128, 30/05/2022)</p> <p>Acta da Comisión Negociadora (salario mínimo sectorial 2022 e 2023) publicada no BOE nº 228, 23/09/2023</p> <p><i>Nota: Publicado no BOE nº 205, 26/08/2022 o IV Acordo para a transición cara á neutralidade climática, o uso sostible dos recursos, a protección do medio ambiente, a saúde das persoas e a mellora da competitividade do sector cimenteiro. Vixencia 2021-2024 Código 99100035082011</i></p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>Dada la naturaleza y finalidad del presente Acuerdo Sectorial, entrará en vigor el 1/01/2021, extendiendo su vigencia hasta el 31/12/2024, prorrogándose su vigencia de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 90 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 sobre la vigencia del mismo.</p>	<p>TÍTULO XI Tiempo de trabajo Artículo 34. Jornada.</p> <p>1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo durante el período de vigencia del presente Acuerdo, siendo de aplicación prioritaria lo establecido en los convenios de ámbito inferior conforme se ha previsto en el título Preliminar de este Acuerdo.</p> <p>2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo no comprenderá ningún descanso intermedio existente durante la jornada laboral.</p> <p>3. Cada una de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, antes del día 1 de enero de cada año el calendario laboral, consignando la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente.</p> <p>Artículo 36. Prolongación de la jornada.</p> <p>1. La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, aunque se compensarán como tales.</p> <p>2. En las empresas que tengan establecidos sistemas a turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su compensación como hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.</p> <p>3. En los supuestos contemplados en los dos párrafos precedentes el tiempo de prolongación de jornada no podrá superar el límite de una hora diaria, computándose el exceso como horas extraordinarias a todos los efectos.</p> <p>4. En cualquier caso, la Dirección de la empresa viene obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan estas prolongaciones de trabajo de carácter excepcional, adoptando en todo caso los mecanismos de corrección necesarios para minorar los supuestos de esta naturaleza.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACIÓN INFANTIL Código 99005615011990</p> <p>CONVENIO 01/06/2019 - 31/12/2021 (BOE nº 178, 26/07/2019_Corrección de erros no BOE nº 288, 30/11/2019)</p> <p>Acordo de modificación do artigo 10 publicado no BOE nº 134, 13/05/2020</p> <p>Acordo sobre control horario e rexistro da xornada publicado no BOE nº 305, 20/12/2019</p> <p>Táboas salariais 2021 do Anexo I (desde setembro), Táboas salariais desde 01/01/2020 ao 31/08/2020 e desde 01/09/2020 ao 31/08/2021 e Acordo sobre o dereito a percibir un diferencial salarial en favor dos traballadores que presten servizos na categoría de Educador Infantil no BOE nº 211, 03/09/2021</p> <p>Táboas salariais a partir do 1 de setembro de 2021 do anexo I (Táboa xeral), e as Táboas salariais do anexo II, apartado C (xestión indirecta) publicadas no BOE nº 294, 09/12/2021</p> <p>Táboas salariais definitivas do Anexo I a partir do 1 de setembro do 2021 publicadas no BOE nº 192, 11/08/2022</p> <p><i>Acordo en materia salarial en Cataluña publicado no BOE nº 168, 12/07/2024</i></p>	<p>Artículo 4. Ámbito Temporal.</p> <p>El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones establecidas a lo largo del texto del mismo y en sus Anexos para materias concretas.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.</p> <p>Artículo 5. Prórroga del convenio.</p> <p>El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2022 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>Denunciado el Convenio este mantendrá su vigencia hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.</p> <p>No obstante lo anterior, las condiciones económicas en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de septiembre de cada año de prórroga.</p> <p>Nota: Efectos económicos desde 01/06/2019</p>	<p>CAPÍTULO V Jornada de trabajo Artículo 14. Cómputo de la jornada. El número de horas de trabajo a la semana, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son: Maestro: 32 horas semanales. Educador Infantil: 38 horas semanales. Resto del personal: 39 horas semanales. El cómputo máximo anual, que incluye todas las actividades que debe realizar el trabajador atendiendo a la facultad empresarial establecida en el artículo 9, corresponde a: Maestro: 1.398 horas al año. Educador Infantil: 1.661 horas al año. Resto del personal: 1.704 horas al año. El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el artículo 12, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores. Asimismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual las horas efectivamente destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, en los términos establecidos en el artículo 59. Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, o en el momento que existan circunstancias objetivas que lo modifiquen, se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los períodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de 9 horas diarias.</p> <p>Artículo 16. Calendario laboral. La empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 17. Descanso semanal y entre jornadas. Cuando las necesidades de trabajo o las características del centro no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas. Todos los trabajadores disfrutaran de un fin de semana de descanso continuado al mes.</p> <p>Artículo 18. Jornada Parcial. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.</p> <p>Artículo 19. Jornada en horario nocturno. Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre salario base.</p> <p>Artículo 20. Horas de mera presencia. Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE Código 99000985011981</p> <p><i>Nota: Existe convenio autonómico de Centros especiais de emprego</i></p> <p>CONVENIO 2019-2021 (BOE nº 159, 04/07/2019)</p> <p>Acordo parcial polo que se aproba a revisión salarial para os anos 2022, 2023 e 2024 publicado no BOE nº 40, 16/02/2023</p> <p>Acordo parcial en materia económica publicado no BOE nº 7, 08/01/2024</p> <p>Táboas salariais dos centros de educación especial para os anos 2020 e 2021 no BOE nº 83, 07/04/2022</p> <p>Acordo sobre rexistro de xornada publicado no BOE nº 268, 07/11/2019</p> <p><i>Acta da Comisión Paritaria e Acordo da Comunidade Autónoma de Aragón no BOE nº 108, 03/05/2024</i> <i>Acta da Comisión Paritaria e Acordo da Comunidade Autónoma de Aragón no BOE nº 120, 17/05/2024</i></p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal.</p> <p>El presente Convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.</p> <p>Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el " "Boletín Oficial del Estado"" del presente Convenio colectivo.</p> <p>Artículo 7. Denuncia y prórroga.</p> <p>El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.</p> <p>Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio. En todo caso, el nuevo Convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo Convenio.</p> <p>Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.</p> <p>En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo Convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.</p>	<p>Artículo 46. La jornada de trabajo. 1. Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos tercero, cuarto y quinto de este Convenio. 2. El calendario de trabajo de cada empresa será realizado por la empresa con las especificaciones que en cada caso correspondan conforme a los Títulos III, IV y V de este Convenio.</p> <p>TÍTULO III. De los centros de atención especializada Artículo 92. Jornada de trabajo. El trabajador/a de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.</p> <p>TÍTULO IV. De los centros especiales de empleo Artículo 95. Jornada de trabajo. Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán la jornada laboral máxima anual siguiente: — Año 2019: 1.750 horas. — Año 2020: 1.740 horas. — Año 2021: 1.720 horas.</p> <p>TÍTULO V. De los centros educativos Artículo 100. Jornada de trabajo del personal docente. 1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.250 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. La jornada semanal máxima para el personal docente será de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas. 2. El personal al que se le encomienden las funciones de director/a pedagógico/a, subdirector/a pedagógico/a, jefe/a de estudios o secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas. 3. Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En Formación Profesional Básica, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas. Debido a las especiales características del sector de la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva. 4. Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnas, tenga relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas.</p> <p>Artículo 101. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar. 1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.575 horas para el año 2019, 1.560 horas para el año 2020 y 1.545 horas para el año 2021, todas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo. 2. En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnas.</p> <p>Artículo 102. Jornada del personal de administración y servicios generales de centro educativo. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.</p> <p>Artículo 47. Descanso diario y semanal. 1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 periodos. 2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido. Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995. 3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. 4. En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente presten servicios durante el fin de semana. 5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente. 6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.</p> <p>Artículo 48. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa. Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 49. Calendario laboral; Artículo 50. Distribución irregular de jornada.</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CENTROS E SERVIZOS VETERINARIOS Código 99100235012020</p> <p>CONVENIO 2023 – 2025 [BOE nº 255, 25/10/2023_ Corrección de erros (<i>Anexos I, II, III coas táboas salariais para 2023, 2024 e 2025</i>) no BOE nº 112, 08/05/2024)]</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>Este convenio colectivo inicia su vigencia el 1 de enero de 2023 y finaliza el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y prórroga.</p> <p>1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo antes de noventa días de la fecha de finalización de su vigencia.</p> <p>2. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección General de Trabajo, entendiéndose prorrogado su contenido normativo y obligacional por periodos anuales de no producirse ésta.</p> <p>3. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el mismo seguirá vigente en tanto no se pacte un texto que lo sustituya.</p> <p>4. Una vez concluida la duración pactada de este convenio colectivo las tablas salariales se incrementarán de acuerdo con el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC), o índice que lo sustituya, del año precedente.</p>	<p>Artículo 38. Jornada ordinaria y tiempo de trabajo.</p> <p>1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.780 horas en cómputo anual, ya sea en turno partido o continuo.</p> <p>2. Se establece la no distribución irregular de la jornada a lo largo del año.</p> <p>3. Se considerará tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro. En este caso el tiempo invertido en los desplazamientos se considerará como tiempo efectivamente trabajado.</p> <p>4. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.</p> <p>5. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.</p> <p>6. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta doce horas, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora, siempre respetando la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal que este convenio colectivo establece. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.</p> <p>7. En el primer mes de cada año se elaborará por la empresa un calendario laboral, con horarios de apertura y cierre del centro, que podrá ser revisable trimestralmente, previa negociación con la representación legal del personal, allí donde exista.</p> <p>8. La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre las personas trabajadoras comunicados a la empresa. La persona trabajadora deberá comunicar previamente y justificar posteriormente el motivo a la empresa.</p> <p>9. Siempre que la duración ininterrumpida de la jornada diaria exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. El momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. En el caso de las personas trabajadoras que tengan una jornada ininterrumpida diaria que exceda de nueve horas este periodo de descanso se ampliará hasta los 45 minutos.</p> <p>10. La compensación de la diferencia por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio colectivo deberá hacerse durante los cuatro primeros meses del año siguiente.</p> <p>11. Las partes firmantes de este convenio colectivo reseñan la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en referencia a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Artículo 39. Registro de jornada.</p> <p>1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.</p> <p>2. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:</p> <p>a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.</p> <p>b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.</p> <p>c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.</p> <p>3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.</p> <p>4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivar en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.</p> <p>5. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación a que se hace referencia en el apartado 2 y tenerlas a disposición de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.</p> <p>Artículo 40. Descanso diario y semanal.</p> <p>1. La persona trabajadora tendrá derecho a un período de descanso diario ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.</p> <p>2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas.</p> <p>3. El descanso diario y el semanal no podrán solaparse.</p> <p>4. El descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana al menos una vez dentro de cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. Durante dicho fin de semana no se podrá asignar ningún periodo de disponibilidad a la persona trabajadora.</p> <p>5. Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora.</p> <p>Artículo 41. Jornada continuada de atención sanitaria.</p> <p>1. Se considera atención sanitaria continuada la prestada por el personal de las categorías sanitarias con el fin de garantizar la adecuada atención sanitaria permanente fuera de la jornada diaria establecida en la programación funcional del centro.</p> <p>2. Las personas trabajadoras de las categorías sanitarias que presten servicio de atención sanitaria continuada podrán desarrollar una jornada continuada que en ningún caso podrá superar las cuarenta y seis horas anuales.</p> <p>3. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada continuada será como máximo de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semestral.</p> <p>4. Las horas efectivamente trabajadas en la jornada continuada podrán ser compensadas bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según se establece en las tablas salariales de los anexos I, II y III, bien en tiempo de descanso, acumulado en jornadas completas salvo pacto en contrario y distribuido por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo, correspondiendo a cada hora efectivamente trabajada otra de inactividad.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CICLO INTEGRAL DA AUGA <i>(antes Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración e distribución de augas potables e residuais)</i> Código 99100235012020</p> <p>CONVENIO 2018-2022 (BOE nº 238, 03/10/2019)</p> <p>Acordo de modificación do convenio [Artigo 6. <i>Ámbito temporal e denuncia do convenio (amplía a vixencia ata 2023)</i> e Artigo 41. <i>Actualización económica para os anos 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, así como da incorporación das disposicións transitorias 1.ª, 2.ª e 3.ª e Táboas salariais</i>] no BOE nº 18, 21/01/2021_ C.E. no BOE nº 25, 29/01/2021</p> <p>Táboas salariais definitivas para 2023 publicadas no BOE nº 73, 23/03/2024</p> <p>Acordo de incorporar a disposición transitoria COVID-19 ao VI Convenio no BOE nº 183, 03/07/2020</p>	<p>En el acta de acuerdo de la modificación publicada en el BOE nº 18, 21/1/2021 indica: ANEXO I. Modificaciones convencionales Primero. Se da una nueva redacción al artículo 6 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua denominado Ámbito Temporal y denuncia del Convenio. "Artículo 6. Ámbito Temporal y denuncia del Convenio. El presente Convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2023. Llegada la finalización de su vigencia el presente Convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituirlo. Durante el período de negociación del nuevo Convenio, o durante sus prórrogas si el Convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el Convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes a la revisión final acordada en el artículo 41. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio."</p> <p>Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia del convenio. (texto inicial convenio) El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022. Llegada la finalización de su vigencia el presente convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo. Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes a la revisión final acordada en el artículo 41. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.</p>	<p>Artículo 43. Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones. 1) Para los años 2018 y 2019, el personal afectado tendrá una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo. Para los años 2020, 2021 y 2022 la jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.744 horas. 2) <i>Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso ("bocadillos") como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y ésta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, una vez hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.</i> 3) De acuerdo con lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, el porcentaje máximo de la jornada anual que podrá ser distribuida de manera irregular será del 5%. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario de la persona trabajadora de forma que no podrá ser incrementado el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso como mínimo que establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. 4) Tal como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales o 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.</p> <p>Artículo 44. Trabajos de duración superior a la jornada normal. Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 12 euros.</p> <p>Artículo 46. Registro de Jornada. En aplicación del RDL 8/2019, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las Empresas establecerán un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada. Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo. Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente. En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora. La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo. Las Empresas conservarán el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición del trabajador así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>COMERCIO DE FLORES E PLANTAS Código 99001125011982</p> <p>CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 211, 03/09/2021)</p> <p>Acordo de revisión salarial para os anos 2021 e 2022 no BOE nº 145, 19/06/2023</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>El presente Convenio tendrá una duración, a contar desde el 1 de enero del 2021 y finalizando el 31 de diciembre del 2023.</p> <p>Artículo 4. Denuncia.</p> <p>El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo de esta desde la fecha de recepción de dicha comunicación.</p> <p>El tiempo de negociación de este, no podrá superar los catorce meses a contar desde el momento de constitución de la mesa negociadora, pasado dicho plazo, las partes se comprometen a someterse a las fórmulas de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales y en caso de desacuerdo al sometimiento voluntario a un arbitraje que solucione el conflicto.</p> <p>Si no hubiese acuerdo en los sistemas de mediación y/o en el sometimiento al arbitraje, el marco normativo del convenio continuará vigente mientras no sea negociado uno nuevo.</p>	<p>Artículo 22. Distribución de la jornada.</p> <p>La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo. El calendario laboral anual se negociará con el delegado/a de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22'00 horas y las 6'00 horas.</p> <p>La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve horas como máximo. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración la persona trabajadora disfrutará de veinte minutos de descanso y será a cuenta de la jornada.</p> <p>En función de las características de la actividad, y las referidas, las empresas podrán establecer la realización de la jornada laboral y prestación de servicios en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador o trabajadora coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo se establece una retribución complementaria y compensatoria del tiempo trabajado en domingos y festivos, del 40% del salario ordinario. También se podrá disfrutar el mismo porcentaje en tiempo libre previo acuerdo entre las partes.</p> <p>Se podrá pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto con la plantilla, una ampliación de la jornada para los días: 14 de febrero, 19 de marzo, Día de la Madre, 12 de octubre, 1 de noviembre y dos días más, sin exceder el límite anual de las 1.788 horas.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, festividades de Navidad, Año Nuevo y Reyes, salvo en aquellas empresas que deban de prestar un servicio permanente, como el caso de los servicios funerarios, la plantilla, salvo mutuo acuerdo con la empresa, no vendrá obligada a prestar servicios en dichos días.</p> <p>Asimismo, además de los días mencionados en el párrafo anterior, las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de al menos seis domingos libres al año. Las trabajadoras embarazadas a partir del séptimo mes de embarazo no tendrán la obligación de trabajar los domingos durante el periodo de gestación, sin que afecte al cómputo anual de horas.</p> <p>Artículo 23. Registro de la jornada.</p> <ol style="list-style-type: none">1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación de este se realizará, en caso de existir RLT, previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el período negociador, salvo acuerdo, los 15 días de duración.3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.<ul style="list-style-type: none">- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.- Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual.4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:<ul style="list-style-type: none">- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.6. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años.7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.9. <i>A los efectos de las obligaciones de registro de jornada que se derivan de la legislación vigente se tendrá en cuenta que es tiempo efectivo de trabajo todo periodo en el que la persona trabajadora está en su puesto de trabajo, realizando su prestación laboral de forma efectiva y a disposición de la empresa</i>10. Así mismo deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.11. Estos principios y definiciones anteriores, así como la capacidad de auto gestión del tiempo de trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicio total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (trabajadores a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).12. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal. <p>Artículo 24. Derecho a la desconexión digital.</p> <p>El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.</p> <p>En base al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora. <p>En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CICLO DE COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS Código 99001105011981</p> <p>CONVENIO 2019-2021 (BOE nº 219, 14/08/2020) Prórroga e revisión salarial para 2022 no BOE nº 168, 14/07/2022</p> <p>Revisión salarial 2021 no BOE nº 59, 10/03/2021</p> <p>Acordo parcial de aprobación do incremento salarial para o ano 2023 publicado no BOE nº 306, 20/12/2024</p>	<p>Artículo 5. Vigencia. El presente Convenio empezará a regir desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto las cláusulas relativas a retribuciones.</p> <p>Artículo 6. Duración y prórroga. El presente Convenio tiene duración desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021. No obstante la duración acordada en el párrafo anterior, al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado en forma tácita de año en año, si no se hubiera denunciado a tenor de la normativa desarrollada en este mismo Capítulo. Denunciado el actual Convenio subsistirán, no obstante, sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.</p> <p>Artículo 7. Revisión-denuncia. Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de denunciarse el Convenio. Caso de que una de las partes desee la revisión del Convenio deberá comunicarlo a la otra por correo certificado con acuse de recibo con tres meses de anticipación a su terminación, como mínimo. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio, C/ Miguel Ángel, 1, dpdo. 3.º dcha. 28010 Madrid.</p> <p>En el acta de acuerdo de la prórroga y revisión salarial para 2022 publicada en el BOE nº 168, 14/07/2022 indica: En Madrid, siendo las 10:30 horas del 16 de mayo de 2022 y en los locales de UGT, reunidos, por una parte la representación empresarial y por otra la representación de los trabajadores que se citan al margen, se da inicio a la última reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo estatal para el ciclo de comercio de papel y artes gráficas, poniendo fin al proceso de negociación del convenio colectivo por haber alcanzado un Acuerdo en la sede del SIMA el pasado día 12 de mayo de 2022. A continuación se transcribe el mencionado acuerdo: "Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente Acuerdo entre las partes intervinientes: 1. El vigente convenio colectivo queda prorrogado en sus propios términos hasta el 31-12-2022. 2. Se pacta una subida salarial del 4% para el año 2022 con efectos retroactivos al 1 de enero. Los atrasos se abonarán en la nómina de junio de 2022. 3. Con carácter excepcional y durante el año 2022, la compensación y absorción podrá alcanzar hasta el 100%." Igualmente, a continuación se expone las Tablas Salariales correspondientes al año 2022 con el incremento salarial pactado del 4%: ...</p>	<p>Artículo 34. Jornada, horarios y descansos.</p> <p>1. Jornada máxima anual: La jornada máxima laboral anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo, mientras no sea modificada por futuros Convenios.</p> <p>2. Permiso retribuido: Las empresas concederán a las personas trabajadoras, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso retribuido para asuntos propios. La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras.</p> <p>3. Horarios, distribución de jornada y planificación de la jornada anual:</p> <p>a) Las empresas, respetando el número de horas laborales al año, acordarán con sus Delegados y Delegadas de Personal o Comités de Empresa los cuadros horarios más adecuado a sus necesidades en cada época del año. Dichos cuadros de horarios se deberán publicar y comunicar junto con el calendario anual, incluyéndose la adscripción de las personas trabajadoras a los correspondientes cuadros horarios anuales.</p> <p>b) En las jornadas inferiores a 4 horas, la jornada se realizará de manera continuada.</p> <p>4. Descansos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de al menos cinco fines de semana de calidad libres al año. Este disfrute será de sábado y domingo continuado.</p> <p>5. Compensación de los excesos de jornada: La compensación de los excesos de jornada con tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de manera acumulada y en jornadas completas, salvo que el trabajador optase por otra fórmula mediante o haya acuerdo entre las partes.</p> <p>6. Distribución irregular de la jornada anual:</p> <p>a) De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente como jornada irregular.</p> <p>b) La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.</p> <p>c) A los presentes efectos, la compensación en tiempos de descanso derivados de la ejecución de la jornada irregular, según lo establecido en este apartado, se realizará de manera acumulada en jornadas completas. La compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los tres meses siguientes a su realización.</p> <p>d) Los criterios sobre distribución irregular de la jornada no se aplicará en los siguientes supuestos:</p> <p>1. Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.</p> <p>2. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.</p> <p>e) En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar ningún supuesto de jornada diferenciada en cuanto a su cómputo diario, semanal o mensual.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>COMERCIO MINORISTA DE DROGUERIAS E PERFUMERIAS</p> <p>Código 99100145012014</p> <p>CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 306, 20/12/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. Entrada en vigor.</p> <p>El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025, con independencia de su fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y sin perjuicio de aquellas materias para las que el convenio colectivo ha fijado una vigencia distinta.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y renovación del convenio colectivo.</p> <p>Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.</p> <p>Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.</p>	<p>Artículo 30. Jornada laboral.</p> <p>La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.</p> <p>Artículo 31. Calendario laboral.</p> <p>Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral anual. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida y con el descanso semanal que a cada uno corresponda, así como los periodos de las vacaciones anuales.</p> <p>En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde en el convenio colectivo provincial o autonómico que se aplicase con anterioridad al I convenio colectivo estatal y por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.</p> <p>Las empresas deberán ajustarse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de la jornada laboral y la entrega de información sobre los registros a la representación legal de las personas trabajadoras como a la puesta a disposición a las propias personas en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 32. Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.</p> <p>1. Reglas generales.</p> <p>Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:</p> <p>a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.</p> <p>d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, las personas trabajadoras tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos. Las empresas cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a los efectos de determinación de la jornada efectiva anual que se consolidará desde la entrada en vigor de este convenio.</p> <p>Ejemplo: Jornada anual menos días de trabajo efectivos multiplicados por los quince minutos de descanso = jornada efectiva anual.</p> <p>Tendrán en cualquier caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo en el caso de las personas trabajadoras que hasta la fecha así lo tuvieran reconocido por su convenio actual de aplicación o así se hubiese establecido a nivel de empresa como condición más beneficiosa.</p> <p>2. Distribución irregular de la jornada laboral.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.</p> <p>Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 8 horas diarias establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.</p> <p>Con carácter general la jornada ordinaria de ocho horas podrá superarse en un máximo de una hora, excepto en la realización de inventarios y balances.</p> <p>En cada uno de los centros se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todas las personas trabajadoras del centro. Esta cifra sólo podrá superarse si concurren circunstancias excepcionales que obligaran a ello.</p> <p>En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación. En caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción de la persona trabajadora. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.</p> <p>En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.</p> <p>El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados/as. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.</p> <p>La movilidad geográfica del personal para la realización de estas tareas se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte de la persona trabajadora al traslado del trabajador para estas tareas fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.</p> <p>3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.</p> <p>La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.</p> <p>La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.</p> <p>Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.</p> <p>Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 33. Descanso semanal. Fines de semana de calidad.</p> <p>En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2025, a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de seis fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones ni aquellos en que una de las dos fechas coincida con un festivo de los fijados en el calendario laboral anual.</p> <p>Los fines de semana de calidad no podrán coincidir con vacaciones ni con aquellos periodos que las partes consideran como de mayor actividad en el sector (tales como San Valentín, Día del Padre, Día de la Madre, Black Friday, Navidad, Reyes o Rebajas). En el último trimestre del año anterior, la Comisión Mixta del convenio fijará el número máximo de fines de semana incluidos en estas fechas.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2026 el número mínimo de fines de semana de calidad según lo dispuesto en los párrafos precedentes será de ocho.</p> <p>En esta materia se respetará igualmente las mejores condiciones que estén establecidas o se puedan establecer a nivel de empresa.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSERVAS, SEMICONSERVAS E SALAZÓNS DE PEIXE E MARISCO</p> <p>Código 99001315011981</p> <p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 192, 11/08/2022)</p> <p>Táboas salariais definitivas para o ano 2022 e as provisionais para os anos 2023 e 2024 no BOE nº 86, 11/04/2023</p> <p>Táboas salariais definitivas para o ano 2023 e a Táboa salarial provisional para o ano 2024 no BOE nº 76, 27/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal y vinculación a la totalidad.</p> <p>El presente convenio tendrá vigencia a partir del mes siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial el Estado". No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2021, con el pago de atrasos que les corresponda a las personas trabajadoras durante 2022.</p> <p>La duración del convenio se estipula en cuatro años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2024.</p> <p>El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.</p> <p>La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente.</p> <p>Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.</p> <p>El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.</p> <p>Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. La declaración de nulidad o ilegalidad de cualquiera de las cláusulas por parte de la autoridad o la jurisdicción competente no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, salvo que afecte a la regulación de la supresión del plus de experiencia profesional (art. 21), el plus de convenio (art. 22), horas extraordinarias (art. 31.3.a.), la Disposición adicional sexta (Derechos adquiridos. Garantía Ad personam) o la Disposición adicional séptima (Reconocimiento Plus de Convenio), en cuyo caso el conjunto de dichas cláusulas decaerán, con efectos del día de inicio de su vigencia, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las indicadas cláusulas, y aquellas otras materias que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio.</p>	<p>Artículo 28. Jornada.</p> <p>1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas.</p> <p>Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan.</p> <p>Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.</p> <p>2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.</p> <p>En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.</p> <p>3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.</p> <p>4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>5. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.</p> <p>6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.</p> <p>En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.</p> <p>Asimismo, se acuerda:</p> <p>a) Jornada de lunes a viernes con carácter general.</p> <p>b) Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.</p> <p>Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.</p> <p>En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la comisión deliberadora del convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.</p> <p>c) A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para favorecer la creación de empleo e incorporación de nuevas personas trabajadoras al sector, se podrá realizar nuevas contrataciones para el trabajo en sábados, domingos y festivos bajo la figura contractual de fijo parcial indefinido, para los cuales los sábados, domingos y festivos serán jornadas ordinarias. Los contratos tendrán una jornada continua y serán realizados por la empresa principal, nunca subcontratados.</p> <p>Las retribuciones íntegras anuales a percibir por las personas trabajadoras corresponderán al valor bruto de: categoría profesional de la hora normal de la tabla salarial vigente en cada momento multiplicado por las horas realizadas, más un plus por un importe total por día trabajado correspondiente a: sábado (35 €) y domingo/festivo (65 €).</p> <p>La Representación Legal de los Trabajadores de las empresas previamente a la creación del cuarto turno, serán informadas y consultadas durante al menos 7 días con antelación a su implantación, con el objetivo de consensuar el personal necesario a contratar para el cuarto turno inicialmente teniendo como referencia el número total de plantilla fija y fija discontinua.</p> <p>La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, mensualmente y ponerlos en conocimiento de los trabajadores afectados y de la RLT antes del inicio del mes correspondiente. Cualquier modificación sobre estos cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.</p> <p>Cuando por parte de la empresa exista la necesidad de disponer del personal de plantilla no adscrita al cuarto turno, para apoyo en la capacitación del cuarto turno, ésta solo podrá hacerse de forma voluntaria, y se les compensará con un plus de adscripción extraordinaria por este concepto por importe total de 45 euros/día trabajado sobre el plus cuarto turno que corresponda, en los términos establecidos para este (35 €/65 €).</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en este cuarto turno, los acuerdos más ventajosos que incluyan trabajo los sábados, domingos o festivos y que ya hayan sido celebrados a la fecha de la firma de este convenio serán respetados en todo caso y, sólo dejarán de aplicarse, cuando las partes que lo hayan suscrito así lo decidan voluntariamente y comunicando a la comisión paritaria tal decisión.</p> <p>Las personas trabajadoras correspondientes a este cuarto turno, tendrán derecho a solicitar y disfrutar de los días de permiso retribuido reguladas en el convenio. Al margen de lo anterior y en el caso que algunos de los días de prestación de servicios les coincidieran con algún evento familiar de singular relevancia (por ej. boda, bautizo, comunión, etc.), la empresa les facilitará la asistencia al mismo concediéndole el día de permiso y pactando con la persona trabajadora su recuperación.</p> <p>La jornada laboral del cuarto turno será de 8/9 horas máxima de jornada ordinaria diaria y de 16/18 horas semana, y no inferior a 8 horas, salvo que en la semana coincida con días festivos. En ese caso la jornada semanal se podrá incrementar para cubrir dichos días. Igualmente, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer una distribución diferente del cuarto turno aquí recogido. La jornada anual a las personas trabajadoras del cuarto turno se les adaptará a la proporción que corresponda.</p> <p>Tendrán prioridad para solicitar vacantes para prestar servicios los sábados, domingos y festivos y adherirse voluntariamente al cuarto turno mediante un pacto entre la persona trabajadora y la empresa que incluya su distribución de jornada, el personal de estructura fijo y fijo discontinuo actual de plantilla, pudiendo solicitar su vuelta al turno anterior en sus condiciones contractuales previas mediante un preaviso de 30 días de antelación, en cualquier momento.</p> <p>En caso de que produzcan vacantes o se incremente plantilla en el turno de lunes a viernes, tendrá prioridad para ocupar las vacantes, las personas contratadas en el cuarto turno.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CONTACT CENTER Código 99012145012002</p> <p>CONVENIO 2020-2026 (BOE nº 137, 09/06/2023) Sentenza da Audiencia Nacional publicada no BOE nº 47, 22/02/2024 <i>[estima parcialmente a demanda e declara a nulidade da previsión «días naturais», contida nas letras b) e d) do apartado 1.º do artigo 30 do III Convenio Colectivo para o Sector do Contact Center, salvo para o suposto do permiso contemplado no apartado d) do artigo 30.1 do III Convenio Colectivo do Sector do Contact Center se exige un desprazamento igual ou superior a 200 quilómetros.]</i></p>	<p>Artículo 5. Vigencia. El Convenio con carácter general entrará en vigor, al momento de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2020, en la forma y con el alcance establecido en el artículo 45.</p> <p>Artículo 6. Duración. La duración de este Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2026, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.</p> <p>Artículo 7. Forma de la denuncia. La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, dentro de los tres últimos meses de su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones empresariales y sindicales que lo suscribieron. La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.</p>	<p>Artículo 22. Jornada. Durante la vigencia del presente Convenio, incluida en su caso la prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo. <i>Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que, por aplicación de un convenio colectivo de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores y trabajadoras un salario inferior a lo previsto en este convenio sectorial para su grupo y nivel la jornada anual máxima para dichas empresas será de 1.597 horas de trabajo efectivo para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo y la parte proporcional para aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.</i> <i>A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende que una empresa abona un salario inferior, cuando la retribución bruta total anual por todos los conceptos salariales que establezca dicho convenio colectivo de distinto ámbito conforme a la clasificación profesional de la persona trabajadora, sea inferior a la retribución anual bruta que percibiría la persona trabajadora por todos los conceptos aplicables al grupo profesional y nivel (anexo I del Convenio) así como por los conceptos regulados en el anexo II que le corresponderían conforme al presente Convenio y que se encuentren vigentes en cada momento.</i> Aquellas empresas que vinieran realizando una jornada máxima en cómputo anual inferior a la establecida en el presente Convenio mantendrán como condición más beneficiosa la jornada actual, sin perjuicio de que también les resultará de aplicación lo dispuesto en los dos párrafos anteriores cuando el salario anual total resulte inferior al establecido en el presente Convenio. De conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 4 del presente Convenio, la regulación en materia de jornada recogida en el presente artículo tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente. Las jornadas de trabajo, a partir del 1 de enero de 2024, habrán de respetar los siguientes porcentajes: - Como mínimo el 30% de la plantilla de las empresas estarán en jornadas a tiempo completo conforme con el Convenio colectivo. - Como máximo, el 30% de la plantilla de las empresas podrán estar contratadas en jornadas inferiores a 30 horas semanales. El cómputo de los porcentajes anteriores, se llevará a efecto sobre la media de la plantilla de las empresas del año anterior, a cuyos efectos la misma se calculará sobre los días de cotización del personal contratado en la empresa, de manera análoga al sistema regulado en el Estatuto de los Trabajadores a efectos de elección de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa. Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal computarán en su jornada de origen. Anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.</p> <p>Artículo 24. Descansos. Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicho descanso será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, el descanso será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo. Corresponderá a la empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma.</p> <p>Artículo 25. Fines de semana. Se garantizará a cada persona contratada el disfrute de dos fines de semana al mes. Con el objeto de respetar el número de fines de semana libres obligatorios, el fin de semana que coincida en dos meses se computará en el mes que coincida con el sábado. A estos efectos se considera como fin de semana el periodo de 48 horas comprendido entre las cero horas del sábado y las veinticuatro horas del domingo.</p> <p><i>Ver Artículo 26. Horarios y turnos; Artículo 27. Consolidación de jornada; Artículo 28. Desconexión digital</i></p>
<p>DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS E OS SEUS TRABALLADORES Código 99001595011981</p> <p>CONVENIO 2005-2008 (BOE nº 74, 28/03/2006)</p>	<p>Artículo 2. Vigencia y duración. Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos, desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre del año 2008, sin perjuicio de la fecha de registro.</p> <p>Artículo 3. Nuevos Convenios. El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio, si no es denunciado durante los treinta (30) días anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo.</p>	<p>Artículo 9. Jornada laboral. La jornada laboral máxima será de 1.700 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, en jornada de lunes a viernes, cuya distribución será efectuada de acuerdo con la organización de la empresa. Los días festivos que utilicen los empleados en alguna misión, serán compensados con el descanso de un día, en días laborables, y percibirán además el importe de una hora ordinaria. El día 31 de diciembre de cada año será festivo a todos los efectos. El día 31 de enero, día de San Juan Bosco, no tendrá la consideración de festivo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES E PRODUTOS FARMACÉUTICOS Código 99001115011981</p> <p>CONVENIO 2021 - 2023 (BOE nº 229, 23/09/2022)</p> <p>Acta de revisión das Táboas salariais para o ano 2023 (<i>cláusula de revisión salarial fin do convenio - efectos 01.01.2024</i>) publicada no BOE nº 79, 30/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal, vixencia y duración.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.</p> <p>Los efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2021 para el primer año de su vigencia, y desde 1 de enero en los dos años siguientes de vigencia (2022 y 2023).</p> <p>Artículo 5. Denuncia y revisión.</p> <p>Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, sin que sea necesario el realizar denuncia de Convenio alguna, ya que quedará denunciado automáticamente al alcanzarse los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada. Por lo demás, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.</p>	<p>Artículo 24. Jornada laboral y horarios.</p> <p>La jornada laboral, para todas aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientas sesenta y ocho horas (1.768 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2023, la jornada laboral máxima será de 1.760 horas anuales.</p> <p>Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.</p> <p>Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, el calendario laboral del propio año.</p> <p>Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.</p> <p>Artículo 24.1 Registro de la jornada.</p> <ol style="list-style-type: none"> En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá: <ul style="list-style-type: none"> - Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente. - Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable. - Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen. - Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos. - Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa. Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal. En cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, éstas serán las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empleados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados. <p><i>Ver Artículo 24.2 Trabajo a distancia y teletrabajo; Artículo 24.3 Derecho a la desconexión digital;</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOXÍAS DÁ INFORMACIÓN E ESTUDOS DE MERCADO E DÁ OPINIÓN PÚBLICA Código 99001355011983</p> <p>CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 177, 26/07/2023)</p> <p>Actualización salarial para o ano 2024 publicada no BOE nº 87, 09/04/2024 (táboas adaptadas ao SMI)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. La vigencia temporal del convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2020, si bien, el texto convencional iniciará sus efectos al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", todo ello, sin perjuicio, de lo que se determine expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del Convenio. Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a las tablas salariales a partir del día 1 de julio de 2022. La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el Anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de julio de 2022. De cara a la reclasificación profesional de las personas trabajadoras en las nuevas áreas profesionales establecidas en el artículo 15 del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, las Empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del mismo en el "BOE" para encuadrar a las personas trabajadoras afectadas en el nuevo sistema de áreas, grupos y niveles profesionales del XVIII Convenio Colectivo. La reclasificación profesional que efectúen las empresas deberá realizarse de conformidad a la descripción funcional de las áreas establecidas en el artículo 15 del Convenio Colectivo. La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2024 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y revisión. El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediará denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos nueve (9) meses de la vigencia o prorroga en curso. La negociación del XIX Convenio Colectivo comenzará como mínimo nueve meses antes de la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro, en tanto no inicie su vigencia el Convenio colectivo estatal que lo sustituya.</p>	<p>Artículo 20. Jornada laboral.</p> <p>1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.</p> <p>2. Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.</p> <p>3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.</p> <p>4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.</p> <p>5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.</p> <p>6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUTOS DO MAR CON PROCESOS DE CONXELACIÓN E REFRIXERACIÓN Código 99100085012011</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 93, 19/04/2023)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>La duración del presente convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 01.01.2022 y finalizando sus efectos el 31.12.24, excepto en aquellas materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta.</p> <p>No obstante lo anterior, y, en aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.</p>	<p>Artículo 18. Jornada de trabajo.</p> <p>1. Duración máxima anual:</p> <p>a) La jornada máxima efectiva de trabajo a partir del 1 de enero de 2022 será 1.752 horas en cómputo anual, dejando como días libres el 24 y el 31 de diciembre, salvo acuerdo diferente con la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>b) Reducción de jornada anual: No obstante lo anterior, en cada uno de los centros de trabajo afectados por el convenio, la RLT deberán adoptar entre los días 1 y 15 de diciembre de cada año, una decisión para la aplicación, para el año siguiente, de una de las siguientes medidas alternativas de reducción de jornada:</p> <p>- Cómputo como tiempo de trabajo 7.5 minutos diarios de descanso durante la jornada (bocadillo).</p> <p>- Reducción de la jornada de 24 horas (tres días laborables), como por ejemplo, no prestar servicios durante los días 05 de enero y 24 y 31 de diciembre.</p> <p>De no existir RLT, esta decisión corresponderá a la empresa.</p> <p>2. Organización y distribución:</p> <p>Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria homogénea exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y previa deliberación con los Delegados de Personal o el Comité de Empresa.</p> <p>La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será establecida por la empresa, previa deliberación con los representantes legales de los personas trabajadoras; la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.</p> <p>La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Nueve horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; dos días consecutivos de descanso semanal tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y treinta días naturales anuales de vacaciones. En estos casos, habrá de venir establecida en el calendario de trabajo anual la distribución irregular de la jornada a aplicar.</p> <p>3. Trabajos en domingos y festivos y jornadas especiales:</p> <p>Las funciones y trabajos especiales que hayan de desarrollarse también en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.</p> <p>Este régimen únicamente se aplicará a las personas trabajadoras adscritos a dichas funciones y trabajos especiales, considerándose como tales los trabajos que por su especialidad sea imprescindible su realización en domingos y festivos para garantizar el normal desarrollo de la actividad productiva y atención a clientes (labores de mantenimiento y reparación de maquinaria e instalaciones, preparación de materias primas y de hielo, etc.). y que por tal razón afectan a una parte muy reducida de la plantilla de las empresas.</p> <p>Las funciones y trabajos especiales citados en los párrafos precedentes y para el caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso semanal correspondiente, se abonará a los interesados, por cada día de descanso semanal que no haya podido disfrutar, además del salario/día que hubiesen percibido, en caso de descansar, otro salario/día por no haber utilizado tal descanso incrementado este segundo salario/día en un 75 por 100.</p> <p>En todo caso se respetarán los descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4. Jornada continuada:</p> <p>Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada -en jornada de más de seis horas-, las personas trabajadoras disfrutarán de quince minutos de descanso, conforme con lo establecido al respecto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>5. Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación:</p> <p>1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:</p> <p>a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será la normal.</p> <p>Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos.</p> <p>b) La jornada en cámaras de seis grados bajo cero hasta diecisiete grados bajo cero, será de seis horas como máximo de permanencia en el interior de las mismas.</p> <p>Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.</p> <p>c) La jornada en cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres grados, será de seis horas como máximo de permanencia en las mismas.</p> <p>Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.</p> <p>2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.</p> <p>6. Horas extraordinarias:</p> <p>1. Las horas trabajadas que hayan excedido de la jornada ordinaria establecida en el calendario horario se retribuirán con el incremento pactado que corresponda, que no podrá ser inferior a un 50% del valor de la hora de trabajo ordinaria según salario convenio.</p> <p>2. Por acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen con descansos, en cuyo caso se aplicará una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, como mínimo.</p> <p>3. De haber acordado entre los representantes de las personas trabajadoras y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por períodos de dos meses, o antes en caso de haberse acumulado una jornada completa de descanso compensatorio, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en que finalice el periodo de acumulación, o en otras fechas si así se eligiese por la persona trabajadora.</p> <p>En el caso de trabajadores fijos discontinuos o con contrato temporal, se realizarán los descansos oportunos por el exceso de jornada realizada, antes de la interrupción o finalización del contrato.</p> <p>4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales sobre el número de horas que hayan excedido de la jornada habitual, especificando las causas, las personas trabajadoras que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.</p> <p>5. Si por causa de fuerza mayor o averías que no pudieran esperar para el desarrollo de la actividad normal de la empresa, fuera preciso realizar horas extraordinarias en domingos o festivos, éstas se abonarán con un incremento del 150% sobre el valor de la hora ordinaria.</p> <p>7. Vacaciones:</p> <p>1. Las vacaciones para todo el personal afectado por este convenio, sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales o de veintidós días laborables retribuidos y abonados sobre el salario base de la tabla del convenio. En el caso de aplicación del Plus de Productividad se añadirá el promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.</p> <p>2. Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.</p> <p>3. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tabloneros de anuncios, para conocimiento de todo el personal y previa deliberación con los representantes de las personas trabajadoras.</p> <p>4. La liquidación de las vacaciones se podrá efectuar, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas.</p> <p>8. Respeto a los acuerdos de ámbito empresarial en la materia.</p> <p>Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, y atendiendo a las necesidades productivas o de organización existentes en cada empresa, podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada, diferente al aquí regulado, siempre respetándose el tope máximo de jornada anual establecido, días festivos, régimen de vacaciones y descansos legalmente establecidos.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE ENXEÑERÍA; OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN E CONTROL TÉCNICO E DE CALIDADE Código 9900275501198</p> <p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023)</p> <p>Acta do Acordo de revisión das Táboas salariais para o ano 2023 <i>(adapta niveis salariais 8 e 9 ao SMI)</i> no BOE nº 118, 18/05/2023</p> <p>Táboas salariais para o ano 2024 publicadas no BOE nº 73, 23/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>1. La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2021. Las restantes materias iniciarán su vigencia el día de la publicación del convenio colectivo en el "Boletín Oficial del Estado", salvo para las que se especifique otra fecha distinta.</p> <p>2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, con la excepción prevista en el último párrafo del artículo 1.2, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y revisión.</p> <p>1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. En el caso de solicitarse la revisión del convenio colectivo, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>Artículo 22. Jornada laboral.</p> <p>1. A partir del 1 de enero de 2023 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientos noventa y dos (1.792) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.</p> <p>2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el período en que la tengan implantada.</p> <p>3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.</p> <p>4. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.</p> <p>5. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.</p> <p>6. En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.</p> <p><i>Ver Artículo 22 bis. Distribución irregular de la Jornada laboral; Artículo 40. Desconexión digital.</i></p>
<p>PRIMEIRO ACORDO MARCO LABORAL PARA A REGULACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO NAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA Código 99012035011999</p> <p>CONVENIO 1998 - 2001 (BOE nº 22, 26/01/1999)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>Este Acuerdo Marco empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin esperar a que sea publicado en el "Boletín Oficial del Estado", salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.</p> <p>En cuanto a su duración, extenderá su vigencia a los años 1998 (a partir de la firma), 1999, 2000 y 2001.</p> <p>Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Acuerdo Marco quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año.</p> <p>La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Acuerdo Marco hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.</p>	<p>Artículo 21. Jornada máxima anual.</p> <p>1. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil ochocientos ocho horas para el año 1998, de mil setecientos noventa y dos horas para el año 1999, de mil setecientos setenta y seis horas para el año 2000 y de mil setecientos sesenta horas para el año 2001. No obstante lo anterior, durante el año 1998 continuará aplicándose la jornada prevista en los Convenios Colectivos Provinciales que se encuentren en vigor.</p> <p>2. En aquellos lugares del territorio del Estado donde no exista Convenio Colectivo o, habiéndolo, no se encuentre en vigor, la jornada para el año 1998 se aplicará a partir de la fecha de publicación del presente Acuerdo en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p>3. Las partes se comprometen a sentarse a negociar en el mes de enero del año 2000, al objeto de posibilitar la adaptación de esta jornada, en el supuesto de que en la negociación colectiva intersectorial o de ámbito general, se recomiende una inferior jornada.</p> <p>Artículo 22. Jornada diaria.</p> <p>1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.</p> <p>2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.</p> <p>Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.</p> <p>Artículo 23. Distribución de la jornada, descansos y horario.</p> <p>1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.</p> <p>2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defecto de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.</p> <p>Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.</p> <p>3. Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.</p> <p>El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.</p> <p>En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia.</p> <p>Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.</p> <p>4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.</p> <p>La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS) Código 99000165011987</p> <p>CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 273, 15/11/2023_ Corrección de erros no BOE nº 139, 08/06/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>1. Duración. Desde 1 de enero del 2023 hasta 31 de diciembre de 2026, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.</p> <p>2. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.</p> <p>Sus efectos económicos, a excepción de los conceptos incluidos en la sección 2.ª del Capítulo VIII de este convenio, las tablas salariales y de lo que expresamente así se indique, se retrotraerán al 1 de enero de 2023.</p> <p>3. Prórroga y denuncia. El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes tengan legitimación para ello. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre, del año de su vencimiento, o del de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4. Período de negociación. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación. El periodo de negociación comenzará a computarse desde que se constituya la mesa de negociación.</p> <p>Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.</p> <p>Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p> <p>Mientras dure el periodo de negociación y hasta que se publiquen nuevas tablas salariales, las empresas podrán efectuar adelantos a cuenta de los incrementos salariales del convenio atendiendo a factores objetivos de previsión salarial, procediendo a su regularización una vez se acuerden y publiquen las tablas definitivas.</p>	<p>Artículo 33. Jornada laboral y distribución horaria.</p> <p>1. A partir del 1 de enero de 2023, la jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, pasa a ser de 1.720 horas efectivamente trabajadas, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, las fiestas nacionales y las fiestas locales.</p> <p>2. Este número de 1.720 horas efectivas de trabajo, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, arrojará un cómputo anual inferior al citado, con independencia de que se mantenga o varíe la distribución horaria.</p> <p>En el caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas, si las hubiere, será el que pacten las partes.</p> <p>3. El número de 1.720 horas podrá ser efectivamente exigido por las empresas, salvo las faltas justificadas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos retribuidos, previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.</p> <p>4. La distribución horaria de la jornada anual fijada en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. Para esta distribución irregular se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo siguiente.</p> <p>El horario será establecido en cada centro de trabajo o empresa mediante acuerdo entre la empresa de mediación y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, con el propio personal, distribuyendo las 1720 horas efectivas de trabajo, entre los días efectivamente trabajados, como consideren más conveniente, sin perjuicio de que puedan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de trabajo, con los límites legales fijados en cuanto a jornada anual, semanal y diaria.</p> <p>Al respecto se señalan las siguientes pautas o recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La jornada diaria se estima que no debe sobrepasar de las 20:00 horas. - Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. - En el caso de que se pacte un nuevo horario de trabajo que implique pasar de jornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a jornada partida de mañana y tarde, deberá existir una interrupción para el almuerzo, de una hora como mínimo, y de dos horas como máximo, no computable como tiempo de trabajo efectivo, y podrá convenirse, sin discriminación, la compensación económica del almuerzo, mediante vales de comida o, como mínimo, con la cuantía establecida en el presente Convenio. - Respetando siempre el número de 1.720 horas efectivas de trabajo al año, la empresa podrá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con el propio personal, turnos de trabajo para los sábados. - Respetando asimismo el número de 1.720 horas efectivas de trabajo al año, la reducción de jornada acordada en el presente Convenio, se llevará a cabo, anualmente, mediante la libranza de dos jornadas completas de trabajo, que se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada, salvando siempre las necesidades del servicio. - Durante los meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre), la jornada de trabajo podrá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas. - En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el personal, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada que tenía anteriormente. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en la persona necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requieran. <p>5. El personal tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada ordinaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo previsto en aquella o, en su defecto, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 34. Distribución irregular de la jornada.</p> <p>1. De conformidad con lo establecido en el artículo 33.4 de este Convenio y sin perjuicio de lo indicado en el apartado segundo de este artículo, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.</p> <p>Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, el propio personal contratado, con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.</p> <p>Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.</p> <p>2. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p> <p>La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE PUBLICIDADE Código 99004225011981</p> <p>CONVENIO 2015 - 2016 (BOE nº 35, 10/02/2016)</p> <p>Acta sobre revisión e Táboas salariais para los anos 2022 a 2025 publicada no BOE nº 192, 11/08/2022</p> <p>Acta de revisión e Táboa salarial 2020 no BOE nº 291, 04/11/2020</p> <p>Táboas salariais 2019 no BOE nº 181, 30/07/2019</p> <p>Acordo en materia salarial para 2018 no BOE nº 142, 12/06/2018</p> <p>Acordo parcial en materia salarial para 2017 no BOE nº 53, 03/03/2017</p> <p><i>Acordo de adhesión do sector de empresas de publicidade ao IV Acordo Nacional de Formación Continua publicado no BOE nº 305, 16/12/2017</i></p>	<p>Artículo 5. Vigencia y duración.</p> <p>El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, independientemente de su fecha de publicación el "BOE", sin perjuicio de la actualización de las tablas para el año 2015, que se revalorizarán, conforme a lo establecido en el artículo 43 del presente convenio, con un 3% sobre las tablas del 2011. Estas cantidades se abonarán antes del 30 de abril de 2016.</p> <p>Las cantidades a abonar son las reflejadas en la siguiente tabla:</p> <p>...</p> <p>El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016.</p> <p>Artículo 6. Prórroga y denuncia.</p> <p>Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente.</p> <p>La denuncia del Convenio deberá producirse con una antelación mínima de 30 días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.</p> <p>Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.</p>	<p>Artículo 21. Jornada de trabajo.</p> <p>1. El número de horas máximo de trabajo efectivo en cómputo semanal será de treinta y siete horas y media en jornada de lunes a viernes.</p> <p>La jornada diaria de lunes a jueves finalizará a las diecinueve horas como máximo. Para los viernes se establece una jornada intensiva de siete horas, que no podrá prolongarse más allá de las quince horas.</p> <p>Se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. No obstante, el personal de montaje y fijación de publicidad exterior, efectuará jornada continuada durante todo el año.</p> <p>En todo caso, se respetaran las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.</p> <p>2. Con el objetivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo. Esta flexibilidad se compensará diariamente. No será de aplicación dicha flexibilidad a los trabajadores que desarrollen tareas en equipo que deban comenzar y terminar necesariamente a una hora determinada.</p> <p>En todo caso, se respetaran las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.</p> <p>3. La empresa y la representación legal de los trabajadores podrán pactar una distribución irregular del 5% de la jornada establecida en el apartado primero del presente artículo, siempre y cuando no afecte a las jornadas de sábado, domingo, festivos y jornada de verano.</p> <p>El acuerdo alcanzado deberá incorporar necesariamente el periodo durante el cual se va a producir la distribución irregular, el preaviso necesario, que en ningún caso podrá ser inferior a 10 días, y la forma de compensación. Se respetarán en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores y/o normas complementarias.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<div>EMPRESAS DE SEGURIDADE</div> <div>Código 99004615011982</div> <div>CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 299, 14/12/2022)</div> <div>Acta da Comisión Paritaria (<i>adaptación dalgunhas categorías ao SMI</i>) publicada no BOE nº 116, 16/05/2023</div> <div>Acta da Comisión Paritaria (<i>adaptación dalgunhas categorías ao SMI</i>) publicada no BOE nº 95, 18/04/2024</div>	<div>Artículo 5. Ámbito temporal.</div> <div>El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.</div> <div>Artículo 6. Denuncia.</div> <div>La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2026.</div>	<div>No Artículo 52. Jornada de trabajo indica: 1. Régimen general del cómputo de jornada. La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas. Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos. Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1.782 horas. Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario. Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario. Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes -sábado y domingo- salvo en los siguientes supuestos: a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días. b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días. c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa. El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre. Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación. 2. Servicios fijos y estables. Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año. Criterios: a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto. b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial. Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas. c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa. d) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre. e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores. f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan. g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia. h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales que ya se viene realizando, expresamente se acuerda que como mínimo el 65% de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos. 3. Cambio de sistema de cómputo. En el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga el trabajador, se liquidarán en los siguientes términos: a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 53 de este convenio. b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas por el trabajador a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año. 4. Otros acuerdos para el cómputo de jornada. Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos. 5. Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo. Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada. Sin perjuicio de que pueden acordarse en cada delegación unos criterios diferentes, en todo caso, en defecto de acuerdo se habrán de respetar los siguientes parámetros: a) En delegaciones de plantillas de más de 30 trabajadores: - Se computará como mínimo una jornada diaria garantizada de 5 horas y 24 minutos por cada jornada laboral efectiva que se tenga fijada en el calendario, el cual habrá de realizarse respetando en todo caso los descansos entre jornadas, semanal y de vacaciones. - Se garantizará en todo caso la jornada mensual de 162 horas, aunque el número de horas realizadas sea inferior, sin que pueda existir ningún tipo de compensación en un momento posterior, no siendo de aplicación para el colectivo que presta servicios en transporte de fondos y manipulado de efectivo lo dispuesto en el párrafo segundo del número 1 del art. 52 del presente convenio. Las horas que excedan de las 162 serán consideradas horas extraordinarias a todos los efectos. b) En aquellas delegaciones con una plantilla igual o inferior a treinta (30) trabajadores, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán pactar el régimen en materia de jornada de trabajo que estimen por conveniente. En ausencia de pacto, y para tales delegaciones, resultará de aplicación el régimen de jornada previsto en el art. 52.1.º del presente convenio, garantizándose en cualquier caso la jornada anual prevista en este artículo (1.782 horas) así como el cómputo mínimo de la jornada diaria de 5 horas y 24 minutos. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual. 6. Normas comunes. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador. La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo. En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante. 8. Acuerdo sobre registro de jornada.</div>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Código 99009525011995</p> <p>CONVENIO 2011 - 2020 (BOE nº 313, 28/12/2018)</p> <p>Modificación do convenio <i>[art. 36_Licenzas e permisos; art. 43_Bono gardaría; Anexo Táboa salarial; Disposición adicional terceira Xubilación Ordinaria]</i> no BOE nº 76, 29/03/2019</p>	<p>Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.</p> <p>1. El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020.</p> <p>2. No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.</p> <p>3. Dentro del plazo de un mes a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.</p> <p>4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutivo antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional (esta cláusula se ha considerado pacto en contrario según lo establecido en el artículo 86.3 ET, por STS 17/11/2015, Casación 321/2014).</p> <p>5. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las empresas de trabajo temporal basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.</p>	<p>Artículo 32. Jornada de trabajo.</p> <p>1. La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.752 horas.</p> <p>La retribución íntegra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a periodos de descanso que se acumularán a los periodos de descanso que como consecuencia de la reducción de jornada quedaron establecidos en el Convenio Colectivo anterior. Estos periodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con las personas trabajadoras propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en tal caso que la jornada anual efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.</p> <p>El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas en el ámbito de cada empresa de trabajo temporal.</p> <p>2. La jornada de trabajo del personal puesto a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado.</p> <p>El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. En cualquier caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.</p>
<p>EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA Código 99009525011995</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 233, 26/09/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia y duración.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor el día de su firma con independencia de la fecha en que se efectúe su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Ello no obstante sus condiciones económicas tendrán efectos desde el primero de enero de 2024 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>Artículo 4. Prórroga, denuncia y ultraactividad.</p> <p>El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales, si no es denunciado por escrito durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por quien tenga la representatividad requerida, debiendo comunicar la denuncia a las otras representaciones y a la autoridad laboral.</p> <p>Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior y habiéndose producido la prórroga anual automática, todos los conceptos salariales se incrementarán, inicialmente, en el porcentaje resultante de calcular el IPC medio mensual de los doce meses del ejercicio anterior a la citada prórroga anual (suma de los IPC mensuales dividida entre 12).</p> <p>Dicho incremento inicial, será revisado por la Comisión Paritaria Sectorial una vez finalizado el ejercicio prorrogado, calculando el IPC medio mensual de los doce meses del ejercicio prorrogado, y aplicando a todos los conceptos salariales el incremento adicional que proceda por la diferencia, siempre y cuando dicho IPC medio mensual del ejercicio prorrogado sea superior al incremento que se aplicó inicialmente.</p> <p>Denunciado el convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante la negociación y hasta que no se alcance acuerdo sobre el nuevo convenio que lo sustituya.</p>	<p>Artículo 36. Jornada.</p> <p>La jornada ordinaria durante la vigencia del presente convenio, excepto en aquellas empresas que tengan pactada una jornada ordinaria inferior, será de 1.772 horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de las adaptaciones legales que corresponda.</p> <p>El trabajo en domingos y días festivos del calendario oficial de fiestas deberá ser compensado por tiempos equivalentes de descanso, sin perjuicio de la realización de la jornada anual pactada y, en su caso, de la retribución complementaria establecida en este convenio.</p> <p>La jornada se entenderá siempre de trabajo efectivo y el tiempo de trabajo computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.</p> <p>Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural que coincidan con una de las catorce festividades anuales, el personal tendrá derecho a la compensación por un día libre retribuido, garantizando de esta forma el disfrute íntegro de las catorce festividades anuales.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.</p> <p>Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.</p> <p>La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.</p> <p>Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p> <p>La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.</p> <p>Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p> <p>Artículo 37. Distribución irregular de la jornada.</p> <p>Las empresas, atendiendo a la estacionalidad de la actividad mediadora u otras circunstancias del mercado inmobiliario, podrán establecer en sus calendarios de trabajo una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los periodos estacionales de mayor actividad el disfrute de las vacaciones.</p> <p>En caso de distribución irregular de la jornada, la jornada semanal, incluidas horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas de promedio en cómputo cuatrimestral.</p> <p>La jornada diaria en los periodos acreditados de máxima actividad comercial en la zona en la que la empresa desarrolle su actividad podrá superar las nueve horas, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas.</p> <p>El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo. Finalizado dicho periodo de consultas sin acuerdo las partes, de común acuerdo, podrán someter sus diferencias a la Comisión Paritaria del convenio para que ésta ejerza una función mediadora. Si la mediación de la Comisión Paritaria concluye sin avenencia quedará expedita la vía jurisdiccional o la vía arbitral extrajudicial prevista en el artículo 59, para la solución del conflicto".</p> <p>Artículo 41. Registro de jornada.</p> <p>...</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA Código 99008825011994</p> <p>CONVENIO 2020 - 2022 (BOE nº 258, 28/10/2021)</p> <p>-Modificación do convenio e actualización das Táboas salariais ao SMI no BOE nº 187, 05/08/2022</p> <p>-Revisión salarial para o ano 2023 publicada no BOE nº 255, 25/10/2023</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>La duración de este Convenio será hasta el 31 diciembre de 2022.</p> <p>Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOE y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2020, salvo las excepciones previstas en el artículo 29.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.</p> <p>Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.</p> <p>Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.</p> <p>Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.</p>	<p>Artículo 18. Jornada.</p> <p>1. La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será: Grupo I: 1.446 horas. Grupos II, III: 1.715 horas. Cómputo de puestos de trabajo funcionales: Doscientas horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo. Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia treinta y cuatro horas semanales para el grupo I y treinta y nueve horas semanales para los grupos II, III y IV. No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc., de conformidad con la legislación vigente en cada momento. Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.</p> <p>2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si estas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso. En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.</p> <p>3. Prestación de servicios en días festivos por trabajadores adscritos a la actividad de "Idioma Español para extranjeros" y "programas socio-culturales y tiempo libre". En la actividad de "Idioma Español para Extranjeros" y "programas socio-culturales y tiempo libre", y para atender necesidades de servicios o por razones técnicas u organizativas, podrán los trabajadores, adscritos total o parcialmente a dicha actividad, excepcionalmente prestar sus servicios tanto en domingos, días festivos como en fiestas laborales u oficiales, siempre que dicha prestación haya sido pactada previamente por la empresa y los trabajadores afectados. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y trabajador, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del ET. Si empresa y trabajador no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en días festivos o fiestas laborales u oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del ET y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:</p> <p>a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente. b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales. El anterior sistema de compensación por descanso no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos empleados contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.</p> <p>ANEXO 2. Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo Conforme a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio en materia de jornada de trabajo y su registro, se acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:</p> <p>1. El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.</p> <p>2. El empresario determinará libremente previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral y/o académico de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.</p> <p>3. Las empresas implementarán un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.</p> <p>El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.</p> <p>En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.</p> <p>La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.</p> <p>En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.</p> <p>También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).</p> <p>El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.</p> <p>4. En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.</p> <p>5. En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.</p> <p>6. Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro formativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.</p> <p>Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.</p> <p>7. En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas durante la misma.</p> <p>8. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>9. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en su centro de trabajo. En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.</p> <p>Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.</p> <p>10. Los puestos funcionales que aparecen en el artículo 13 del Convenio, serán considerados a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades; como consecuencia, el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.</p> <p>11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.</p> <p>12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.</p> <p>13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones o clases fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.</p> <p>14. En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro formativo tenga ninguna responsabilidad al respecto. No obstante, el centro formativo como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener a documentación de los registros diarios realizados.</p> <p>15. A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este artículo.</p> <p>16. Todos aquellos sistemas de registro preexistentes a este acuerdo deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS COLABORADORAS COA SEGURIDADE SOCIAL Código 99004625011981</p> <p>CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 310, 27/12/2021)</p> <p>Modificación parcial do Convenio <i>(Modificación excepcional das Táboas salariais para os anos 2023 e 2024)</i> no BOE nº 245, 13/10/2023</p> <p>Táboas salariais e conceptos económicos 2022 no BOE nº 85, 09/04/2022</p> <p>Táboa salarial definitiva para 2023 e inicial para 2024 no BOE nº 108, 03/05/2024</p> <p>Revisión salarial 2023 e cláusula de revisión salarial 2022 no BOE nº 59, 10/03/2023</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>1. Duración.</p> <p>La duración general del presente Convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.</p> <p>2. Vigencia.</p> <p>El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.</p> <p>3. Prórroga y denuncia.</p> <p>El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.</p> <p>La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o del de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4. Periodo de negociación.</p> <p>Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.</p> <p>Dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fuera denunciado.</p> <p>Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.</p> <p>Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.</p> <p>Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.</p>	<p>Artículo 53. Jornada Laboral y su distribución.</p> <p>1. La jornada máxima de trabajo durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. A partir del 1 de enero de 2024 la jornada máxima de trabajo será de 1.692 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.</p> <p>2. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes en el ámbito de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en el número 1.</p> <p>3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.</p> <p>4. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.</p> <p>5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año. Para adaptaciones horarias diferentes habrán de seguirse las previsiones de negociación a que se refiere el número 8 del presente artículo.</p> <p>6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.</p> <p>7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo.</p> <p>No obstante, se mantendrá la jornada continua en aquellas empresas que la vienen realizando.</p> <p>El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.</p> <p>8. En el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.</p> <p>9.A Jornada partida.</p> <p>La distribución horaria de la jornada partida se realizará conforme a las siguientes pautas y criterios:</p> <p>a) Las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 17'30 horas, respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.</p> <p>b) El tiempo de comida podrá ser inferior a una hora, si se pacta en el ámbito de la empresa, pero no podrá ser superior a dos.</p> <p>c) Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos fijados en el artículo 47 del presente Convenio, por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas, o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que, por su razón de ser o naturaleza, se hubieran originado para compensar este concepto por jornada partida.</p> <p>La empresa podrá sustituir las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor que pudieran concurrir por entrega dineraria del importe señalado anteriormente.</p> <p>d) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, se tenderá a establecer la jornada continuada de 8 a 15 horas para el período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), así como la libranza de todos los sábados del año.</p> <p>e) Se establece, con carácter general, la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.</p> <p>Se exceptúan, en todo caso, los "Supuestos especiales", que se regulan en el art. 54 del presente Convenio, así como las "Peculiaridades de las M.C.S.S." reguladas en el art. 56 del mismo.</p> <p>9.B Jornada continuada.</p> <p>La distribución horaria de la jornada continuada, se realizará conforme a las siguientes pautas o criterios:</p> <p>a) Todos los meses del año, excepto Mayo a Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Sábado, ambos inclusive. Meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Viernes ambos inclusive.</p> <p>b) A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada, en cada empresa se adaptará dicho horario pudiendo incrementar, en su caso, el número de sábados en que se libra.</p> <p>10. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo.</p> <p>11. La jornada en cómputo anual fijada en los números 1 y 3 del presente artículo no podrá verse alterada, ni en más ni en menos, como consecuencia de la distribución horaria de la jornada, del calendario de festivos, o de la distribución del período de vacaciones.</p> <p>12. Como política de protección de la maternidad, la mujer gestante que así lo solicite, tendrá derecho a una reducción retribuida del 25% de su jornada de trabajo a partir de la semana 30 de gestación.</p> <p>13. En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, la persona trabajadora, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada general anterior, si todavía existiera en la empresa. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en la persona trabajadora necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requirieran.</p> <p>14. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio general se adaptarán también proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.</p> <p>14.1 Con independencia de la regulación contenida en el presente artículo y de las previsiones del artículo 53 sobre supuestos especiales, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.</p> <p>Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.</p> <p>Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.</p> <p>La interlocución ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.</p> <p>La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación del Convenio, que se desarrollará en un plazo máximo de 7 días.</p> <p>14.2 En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p> <p>La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.</p>

Denominación convenio	Vigencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ENTREGA DOMICILIARIA Código 99008665011994</p> <p>CONVENIO 2011 - 2014 (BOE nº 154, 28/06/2013)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente Convenio colectivo sustituye en su totalidad al anterior VIII Convenio colectivo. Entrará en vigor en la fecha de su firma y será efectivo durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2011.</p> <p>Artículo 4. Denuncia y prórroga. El presente Convenio colectivo se verá prorrogado a su término. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su duración inicial, o cualquiera de sus prorrogas, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro convenio. Cualquiera de las partes otorgantes de este convenio podrá denunciar el mismo con una antelación mínima de un mes, previa a su finalización, debiendo para ello comunicarlo por escrito a las partes firmantes, por cualquier medio válido en derecho que acredite la entrega del mismo y su contenido.</p>	<p>Artículo 19. Jornada de trabajo. La jornada será de 39 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual. El trabajo, en aquellos casos que así se indique por existir rendimientos mínimos se entenderá efectuado a tarea. La jornada podrá ser continuada o partida, extenderse desde las "0" a las "24" horas de cada día, de lunes a sábado; para ello, así como a efectos de horas extraordinarias, podrá acordarse en el ámbito de cada empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo bimensual de la misma a los efectos de horas extraordinarias. Todos los trabajadores/as que tengan jornada continuada superior a 6 horas diarias disfrutarán de un tiempo de veinte minutos diarios para la toma del bocadillo. El citado tiempo tendrá la consideración, a todos los efectos, como de trabajo efectivo. Los trabajadores/as con jornada continuada inferior a las seis horas disfrutarán del tiempo proporcional a su jornada. En el mes de enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anuales, días hábiles, vacaciones y festivos. Asimismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual, podrán variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas conforme a la legislación vigente.</p>
<p>ESTABLECEMENTOS FINANCEIROS DE CRÉDITO Código 99001945011981</p> <p>CONVENIO 2024 (BOE nº 172, 17/07/2024)</p>	<p>Artículo 2. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Artículo 6. Denuncia. 1. El presente convenio colectivo se considerará, en todo caso, denunciado al término de su vigencia, 31 de diciembre de 2024. 2. Dentro del plazo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia del convenio se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo convenio, en los términos establecidos en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose como inicio efectivo de la negociación la reunión en la que las partes presenten las plataformas de conceptos o aspectos que pretendan negociar. 3. Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.</p>	<p>Artículo 26. Jornada laboral. 1. Para cualquier persona afectada por el presente convenio colectivo, con independencia de su nivel profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para el año 2024 será de 1.718 horas en cómputo anual de jornada. 2. La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual, pudiéndose, en su caso, trabajar en domingo o festivo y en régimen de turnos. 3. Se respetarán aquellas jornadas establecidas en las empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas. 4. La jornada laboral se distribuirá tomando como referencia el horario de trabajo actualmente en vigor pactado en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. Para la modificación de dicho horario será precisa la negociación con la representación legal de los trabajadores conforme al procedimiento previsto para el supuesto contemplado en el artículo 41.1.b) del Estatuto de los trabajadores. En caso de modificación de horario se partirá de la base de que el 70 % de la jornada laboral se efectúe antes de las 15:00 horas, salvo en sistema de turnos o en contrataciones concretamente celebradas para el trabajo de tarde o noche, o que la actual distribución de la jornada sea distinta, en cuyo caso se partirá de esta diferente distribución. 5. Las reducciones de jornada efectuadas en aplicación de lo previsto en los últimos convenios colectivos se verificarán preferentemente, dependiendo de las necesidades del servicio y según grupos profesionales de personal contratado o porcentajes de plantilla, en los días de Nochebuena, Nochevieja, puentes entre festivos o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos o vacaciones.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ESTACIÓNS DE SERVIZO Código 99001995011981</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023)</p> <p>Táboas salariais 2023 no BOE nº 113, 12/05/2023</p> <p>Revisión salarial 2024 e Cláusula de revisión 2023 no BOE nº 95, 18/04/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio tiene una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", salvo en lo previsto para sus efectos económicos, que se regirá por lo dispuesto expresamente en el Capítulo VI (artículos 32 a 44, ambos inclusive).</p> <p>El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>En el plazo máximo de un mes desde la denuncia se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la ultraactividad del convenio.</p>	<p>Artículo 22. Jornada laboral.</p> <p>La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo del trabajo del Sector para los años de vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de trabajo efectivo.</p> <p>La jornada diaria del personal (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, no pudiéndose rebasar el máximo de 251 jornadas de trabajo al año para cada persona afectada, y en todo caso, respetándose los descansos mínimos entre jornadas. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada hasta un máximo de 40 jornadas año, dentro del citado margen de las 7 horas y de las 9 horas diarias. La empresa notificará la realización de la distribución irregular a la persona trabajadora por escrito con un preaviso de cinco días. Caso de sobrepasarse la jornada máxima anual de 1.760 horas se compensará a la persona trabajadora por descanso que podrá disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, teniendo en cuenta que ese descanso, si procede, no computará como distribución de jornada irregular.</p> <p>Se establecerá un calendario de forma que la persona contratada no trabaje más de dos domingos consecutivos, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el descanso del domingo.</p> <p>Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.</p> <p>La jornada partida es aquella que dividiéndose en dos fracciones tiene una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas. La aplicación de la jornada partida para el personal con jornada continuada a fecha 2 de diciembre de 2019, requerirá el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora.</p> <p>Artículo 23. Jornada personal administrativo.</p> <p>El personal administrativo y de oficinas disfrutará de doce semanas en las que la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en régimen de jornada intensiva, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose disfrutar rotativamente.</p> <p>No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.</p> <p>Cuando concurren circunstancias especiales de carácter organizativo, productivo o de fuerza mayor, las empresas podrán modificar la jornada intensiva indicada de mutuo acuerdo con el propio personal.</p> <p>Asimismo, se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre el personal y el empresario/a.</p> <p>Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva, es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de Estaciones de Servicio.</p> <p>Artículo 24. Registro de jornada.</p> <p>A todos los efectos, la regulación contenida en el presente artículo únicamente resultará de aplicación en aquellas empresas que no tengan un sistema propio de regulación del registro de jornada.</p> <ol style="list-style-type: none">1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de empresa o centro de trabajo. La implantación de este se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello.3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.<ul style="list-style-type: none">- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa. En el supuesto de desacuerdo las partes pueden instar la mediación de la Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.f del presente convenio.5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:<ul style="list-style-type: none">- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos, así como de la Representación Legal de las personas trabajadoras.- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.6. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.7. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.8. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS Código 99001305011981</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 261, 01/11/2023)</p> <p>Táboa salarial provisional 2024 publicada no BOE nº 59, 07/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>1. Duración. El presente convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>2. Denuncia. El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los últimos tres meses de la finalización de su vigencia temporal; en caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, si bien la revisión de la tabla salarial se realizará de forma obligatoria, así como la de los anexos que hayan sido pactados para la misma vigencia que el convenio.</p> <p>3. Ultraactividad. Será indefinida. Una vez denunciado, el convenio se mantendrá vigente hasta que se sustituya por uno nuevo.</p>	<p>ANEXO I. Jornada de trabajo</p> <p>La jornada anual de trabajo efectivo durante los años 2022, 2023 y 2024, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.776 horas. A partir del 1 de enero del año 2025 será de 1.772 horas.</p> <p><i>Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.</i></p> <p>Las empresas podrán, comunicándoselo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto al conjunto de la plantilla antes del inicio de cada año natural, o en su caso al inicio de la campaña, el uso de uno de los dos sistemas señalados a continuación, salvo que entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras se pacten sistemas alternativos:</p> <p>1. Realizar en las campañas durante un máximo de ochenta días laborables al año hasta nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo con respeto a los tiempos de descanso diario y semanal. El resto de horas de trabajo se repartirá de modo proporcional en los demás días laborables del año, considerándose extraordinarias las que excedan de la diferencia sobre la jornada máxima establecida en este Anexo.</p> <p>Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de nueve en los 80 días de campaña y las que excedan de la jornada diaria que proporcionalmente resulte en los restantes días.</p> <p>2. Aplicar, en base a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, una distribución irregular de la jornada durante un máximo de 160 horas al año, entendiendo como tal que el número de horas antes señalado constará de 80 movimientos hacia arriba y otros 80 hacia abajo. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.</p> <p>Artículo 27. Ampliaciones.</p> <p>Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria.</p> <p>El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas, salvo en el supuesto de trabajo a turnos en que se estará a lo establecido en el Real Decreto 1.561/1995.</p> <p>Las personas trabajadoras, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.</p> <p>Artículo 28. Organización de la jornada.</p> <p>Será facultad de la empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.</p> <p>Cuando en la empresa se trabaje a turnos (mañana y tarde; o mañana, tarde y noche) se establecerá un sistema de rotación. Quedará a salvo lo que se pacte al respecto en las empresas y lo que se acuerde en los contratos individuales de trabajo.</p> <p>Artículo 29. Jornada en frigoríficos.</p> <p>Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:</p> <p>a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.</p> <p>b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.</p> <p>Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.</p> <p>c) En cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.</p> <p>Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.</p> <p>Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.</p> <p>Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.</p>
<p>FABRICACIÓN DE XEADOS Código 99002465011981</p> <p>CONVENIO 2007 - 2008 (BOE nº 104, 30/04/2008)</p> <p>Prórroga para 2009 - 2010 (BOE nº 184, 30/07/2010)</p> <p>Cláusula de revisión salarial 2010 publicada no BOE nº 99, 26/04/2011</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El Convenio colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 2008 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007</p>	<p>Artículo 25. Jornada de trabajo.</p> <p>La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.768 horas anuales.</p> <p>La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.</p> <p>Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdo de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas, y el sábado, como máximo finalice a las catorce horas.</p> <p>Se respetará la jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña y fijos de plantilla.</p> <p>La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y con carácter general de lunes a viernes. No obstante, por necesidades de la organización del trabajo, las empresas negociarán con el Comité de Empresa la distribución semanal de dicha jornada, y caso de no llegarse a un acuerdo, regirá lo establecido en el párrafo primero o la situación ya existente en la empresa a la entrada en vigor del Convenio.</p> <p>En las islas Canarias, la jornada media de trabajo durante todo el año consistirá en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, acomodándose a los calendarios laborales, aprobados por la autoridad competente.</p> <p>Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdo de las partes, sobre horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta horas.</p> <p>En ningún caso, la jornada máxima anual, establecida en el párrafo primero, supondrá reducción del número de horas de trabajo efectivo para aquellas empresas que teniendo reconocido el tiempo de descanso a cargo de la empresa, realicen una jornada efectiva inferior a 1.768 horas.</p> <p>Las empresas podrán, siempre que se respete el número máximo de horas anuales, acordar con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores una distribución diferente de la jornada de trabajo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS Código 99002455011981</p> <p>CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 108, 03/05/2024)</p> <p>Acordo relativo ás Táboas salariais provisionais do ano 2024 e 2025 publicado no BOE nº 294, 06/12/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito Temporal. El presente convenio, tendrá una vigencia de tres (3) años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo. Con independencia de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023, salvo aquellas materias que se acuerde expresamente que entren en vigor con posterioridad.</p> <p>Artículo 5. Denuncia. a) Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente. b) Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. c) Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo. d) Ultraactividad. Las partes pactan expresamente, que, con independencia del plazo de negociación, todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.</p>	<p>Artículo 30. Jornada laboral. La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales para el año 2024 y de mil setecientos sesenta (1.760) horas anuales a partir del año 2025. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo. En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado "el bocadillo", con una duración de 15 minutos en cada jornada. El calendario se elaborará por parte de la Empresa y la RLPT. En el supuesto de modificación de la jornada pactada en este convenio por alguna disposición legal posterior, los reunidos facultan a la Comisión Mixta Paritaria del Sector para la aplicación de dicha jornada en toda su extensión.</p> <p>Artículo 33. Trabajo a distancia. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>GRANDES ALMACÉNS Código 99002455011981</p> <p>CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 137, 09/06/2023)</p> <p>Revisión salarial 2024 no BOE nº 48, 23/02/2024</p> <p>Revisión do incremento salarial para o ano 2024 e Táboas provisionais de 2025 no BOE nº 182, 29/07/2024</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria y revisión.</p> <p>1. La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de primero de enero de 2023, finalizando el 31 de diciembre de 2026 salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio.</p> <p>Los efectos económicos de las tablas salariales entrarán en vigor el primero de enero de 2023, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio.</p> <p>La denuncia del convenio colectivo, o de la parte que se pretenda revisar al término de su vigencia parcial, se efectuará de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.</p> <p>De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación o si una vez superados los plazos contenidos en dichos apartados del Estatuto de los Trabajadores no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación dentro de los procedimientos voluntarios previstos en el VI ASAC, o acuerdo que lo sustituya en los términos previstos en el artículo 91 de este convenio.</p> <p>Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p> <p>2. Derogación:</p> <p>Desde el momento de entrada en vigor de los efectos del presente convenio quedan derogados expresamente, y sustituidos por lo en él previsto, todos y cada uno de los contenidos de los convenios colectivos anteriores, salvo aquellas disposiciones que de forma expresa las partes hayan decidido mantener.</p> <p>Sección 2.ª Prelación de normas, estructura de la negociación colectiva en el sector y articulación</p> <p>Artículo 4.</p> <p>Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán, por lo previsto en el convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional, por tratarse de un convenio colectivo negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En consecuencia, y al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra, y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa o Grupo de Empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente.</p> <p>Las organizaciones sindicales y la organización empresarial, firmantes del convenio, se comprometen a no promover ni propiciar la negociación y aplicación de convenios colectivos o acuerdos marco sectoriales o intersectoriales de ámbito territorial inferior al presente.</p>	<p>Artículo 26. Jornada máxima.</p> <p>La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir del 1 de enero de 2023 será de 1770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 28. Verificación de la jornada.</p> <p>1. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.</p> <p>El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.</p> <p>2. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior, y fuera del marco de flexibilidad establecido en el presente convenio, las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario ejecutado por las personas trabajadoras sujetas a programación.</p> <p>Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezcan las empresas, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.</p> <p>El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.</p> <p>La empresa facilitará a cada persona trabajadora, por cualquier medio que le sea accesible a esta, la información del número de horas no programadas efectivamente realizadas, especificando su compensación por retribución o por descanso posterior.</p> <p>Cuando en la empresa se establezcan sistemas de autogestión por el trabajador del tiempo de trabajo, como es el caso de los/las mandos, o de horario flexible, de teletrabajo, o de personas trabajadoras que no presten servicios en los centros físicos de las Empresas y/o Grupos de Empresa, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por los mismos dando cuenta mensual a la dirección de la empresa, quien podrá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.</p> <p>3. Dentro del año de cómputo, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 26 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Las empresas entregarán al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.</p> <p>Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán a la persona trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.</p> <p>Artículo 30. Descanso diario y semanal.</p> <p>1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.</p> <p>2. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse cualquier día de la semana, podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.</p> <p>3. No obstante, las personas trabajadoras no podrán ser programados como trabajo ordinario más de diez días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de períodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación de las personas trabajadoras, en cuyo caso el límite será de 11.</p> <p>4. La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto de las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cuatro horas.</p> <p>5. Descansos en sábados y domingos:</p> <p>A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de nueve fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo.</p> <p>Para alcanzar este número de sábados y domingos de descanso se seguirá el siguiente escalado:</p> <p>Año 2023: mismo sistema de descanso en sábados y domingos establecidos en el convenio colectivo 2021-2022.</p> <p>Año 2024: 7 sábados y domingos de descanso.</p> <p>Año 2025: 8 sábados y domingos de descanso.</p> <p>Año 2026: 9 sábados y domingos de descanso.</p> <p>Las personas trabajadoras descritas en el presente artículo que presten servicios en zonas de apertura generalizada disfrutarán, a partir del año 2024, de un descanso de sábado y domingo adicional a los arriba establecidos, alcanzando en el año 2026 la cifra de 10 sábados y domingo de descanso.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS Código 99002415011982</p> <p>CONVENIO 2020 - 2022 (BOE nº 43, 19/02/2021)</p> <p>Acordo de modificación do apartado número 6 do anexo I (<i>retribución domingos e festivos</i>) no BOE nº 295, 10/12/2021</p> <p>Táboas salariais definitivas para o ano 2022 no BOE nº 273, 15/11/2023</p> <p>Acordo parcial polo que se aproban as Táboas salariais definitivas para 2023 e as provisionais para 2024 publicado no BOE nº 184, 31/07/2024</p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal. El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2022.</p> <p>Forma y condiciones de denuncia del Convenio. El presente Convenio será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia lo comunicará obligatoriamente por escrito y por medio fehaciente a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente. Plazo máximo para el inicio de la negociación.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de dos meses a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Plazo máximo para la negociación.</p> <p>El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.</p> <p>Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.</p> <p>El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". No obstante, lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020 Las empresas estarán obligadas a abonar las diferencias salariales en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio.</p> <p>No obstante, e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que le sustituya.</p>	<p>Artículo 9. Jornada laboral. La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos ochenta horas. <i>Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y personas trabajadoras, así esté establecido o se establezca.</i> La jornada anual se distribuirá en el correspondiente calendario laboral anual, el cual deberá estar publicado en lugar visible de la empresa al menos un mes antes de su aplicación. Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación.</p> <p>Artículo 10. Control de presencia. Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, de la misma manera se procederá al finalizar la jornada. Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Artículo 12. Jornada de transporte. Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual. Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso. Las prolongaciones de jornada de las personas de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 13. Excepción del descanso dominical. Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio respetarán la legislación vigente sobre descanso dominical. No obstante, las personas trabajadoras disfrutarán de 26 domingos de descanso al año y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes se pacte una rotación diferente.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>I CONVENIO ESTATAL PARA O SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTAIS Código 99100225012019</p> <p>CONVENIO 2018 - 2021 (BOE nº 165, 11/07/2019)</p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal.</p> <p>1. Vigencia. El presente convenio colectivo se acuerda para los años 2018 a 2021 ambos inclusive.</p> <p>2. Denuncia. La parte que desee denunciar el Convenio Colectivo, deberá efectuarlo por escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de su vigencia, y deberá concretar las materias objeto de negociación.</p> <p>3. Prórroga. Se aplicará lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 24. Jornada laboral.</p> <p>Se acuerda adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.770 horas.</p> <p>Las empresas que tengan establecida una jornada anual inferior a la pactada mantendrán dicha jornada como condición más beneficiosa, no viéndose afectadas por ninguna reducción.</p> <p>Ambas representaciones, teniendo en cuenta las especiales características del trabajo forestal, acuerdan la posibilidad de una distribución irregular y flexible de la jornada pactada, de modo que se podrán establecer, a criterio de la empresa, periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda incrementarse hasta un máximo de una hora ordinaria diaria a compensar en otros momentos del año, debiendo establecer la empresa un preaviso mínimo de cinco días.</p> <p>En todo caso se respetará la jornada fijada en este Convenio, y los descansos mínimos establecidos por la Ley.</p> <p>Cuando se trabaje a turnos, se hará en régimen de jornada continuada. Siempre que la jornada total diaria de trabajo se realice de forma continuada la persona empleada tendrá derecho a un periodo de descanso de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>El personal que trabaje en régimen de turnos y no fuese relevado a la finalización de su jornada normal por el personal que corresponda, estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo durante un máximo de dos horas y, transcurridas éstas, será sustituido por otro trabajador.</p> <p>Las personas trabajadoras, previo aviso a la Dirección de la empresa y visto bueno por parte de la misma, podrán intercambiar días de libranza, periodo de vacaciones etc., entre personas de igual grupo profesional.</p> <p>Este aviso se realizará por escrito y con una antelación mínima de cuatro (4) días hábiles en el caso de días de libranza y de dos meses en los casos de vacaciones.</p> <p>El cambio de turno se podrá realizar así mismo entre personas de igual grupo profesional, previo conocimiento y aceptación por parte de la empresa y con una antelación de siete días y siempre y cuando no afecte al correcto desarrollo de los trabajos.</p>
<p>INDUSTRIA AZUCREIRA Código 99000555011981</p> <p>CONVENIO 2021 - 2023 (BOE nº 68, 21/03/2022)</p> <p>Táboas salariais 2022 no BOE nº 85, 09/04/2022</p> <p>Táboas salariais 2023 no BOE nº 45, 22/02/2023</p>	<p>Acuerdo 2. Ámbito temporal.</p> <p>1. Entrada en vigor. El convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2021 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.</p> <p>2. Duración. La duración del presente convenio será de tres años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este convenio se aplicarán durante los años 2021, 2022 y 2023.</p> <p>3. Prórroga. En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el convenio dentro del plazo, el convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un solo año, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones. Si se reiterara la falta de denuncia por tercera vez consecutiva, el convenio colectivo quedará caducado.</p> <p>4. Denuncia. La parte denunciante deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del convenio o de la de cada materia concreta, su propósito de renegociar el mismo.</p> <p>La parte denunciante determinará las materias objeto de renegociación y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo se mantendrá el convenio anterior en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.</p> <p>5. Asimismo, en el supuesto de que una futura disposición legal modifique el contenido esencial de lo pactado cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio colectivo dentro del mes siguiente a su publicación en el BOE y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas.</p> <p>6. Los valores económicos contenidos en los acuerdos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33, 34 y 38 y en los anexos económicos tendrán una vigencia anual, salvo lo previsto en este convenio para los años 2021, 2022 y 2023.</p> <p>7. Están facultadas para denunciar el convenio cualquiera de las centrales sindicales y las asociaciones empresariales firmantes.</p>	<p>Acuerdo 41. Jornada de trabajo.</p> <p>1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo del personal pactada para este convenio, que será considerada como máxima, es de 1.756 horas anuales.</p> <p>2. Durante las campañas de remolacha en los departamentos que requieran el trabajo a turnos, las empresas podrán establecer sistemas de trabajo que permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas con las compensaciones para las dos horas que se establecen a continuación. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo no excederá de nueve ordinarias.</p> <p>a) Las personas trabajadoras fijas que durante la campaña de remolacha realicen jornadas de cuarenta y dos horas ordinarias semanales de trabajo efectivo, tendrán dos horas de descanso compensatorio en intercampaña.</p> <p>b) Con independencia de lo expuesto en el apartado a) anterior, por cada hora ordinaria de trabajo en campaña realizada por encima de las cuarenta horas semanales y hasta las cuarenta y dos, las empresas otorgarán cuarenta y cinco minutos de descanso adicional en intercampaña y un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre los precios de los módulos pactados que para el año 2021 figuran en el anexo 6 de este convenio. Para los años 2022 y 2023 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente disposición adicional.</p> <p>c) El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho horas, se disfrutará por las personas trabajadoras fijas, en el periodo de reparación, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición de la persona trabajadora o en los atrasos respecto a los comienzos previstos de campaña o en paradas intermedias de la misma, en todos los casos sin perjuicio de las necesidades del servicio.</p> <p>d) Las personas trabajadoras fijas discontinuas y eventuales que trabajen cuarenta y dos horas semanales en campaña, cobrarán semanalmente por cuarenta horas ordinarias, para posteriormente tener derecho, por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las cuarenta horas semanales, a un descanso remunerado a salario hora ordinario, de hora y cuarenta y cinco minutos, una vez finalizada o suspendida la campaña. Así mismo las empresas abonarán un complemento en metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria en exceso sobre las cuarenta horas, calculado sobre los precios de los módulos pactados (anexo 6).</p> <p>e) Las partes firmantes del presente convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a estudiar e implantar, en su caso, sistemas de trabajo que permitan durante el periodo de campaña realizar jornadas de trabajo de cuarenta horas semanales, siempre que estas vayan encaminadas a generar empleo, sometiéndolo a la consideración del comité intercentros o, en su defecto, al comité de empresa.</p> <p>3. Aquellos centros de trabajo que debido a su actividad, tengan que mantener un sistema de trabajo habitualmente denominado a turnos, en el caso de refinería durante un periodo distinto al de campaña de remolacha, así como en los centros de empaquetado, alcoholas y fábricas de levadura, podrán establecer previa comunicación a los representantes de los trabajadores, sistemas de trabajo que permitan cubrir las necesidades de la empresa y obtener promedios semanales de 40 horas en el intervalo de un año, no excediendo de nueve horas de trabajo efectivo, estableciendo el trabajo a turnos de la siguiente forma y distribución, independientemente de otros sistemas de organización de turnos expresamente pactados o que se pudieran establecer.</p> <p>Sistema A) Personal en 1 × 8 (1 equipos) o (turno a o b): Lunes a viernes: de 6 horas a 14 horas (turno a). Lunes a viernes: de 14 horas a 22 horas (turno b). Lunes a viernes: de 7 horas a 15 horas (turno 1).</p> <p>Sistema B) Personal en 3 × 8 (3 equipos) (turnos a, b y c): Lunes a viernes: de 6 horas a 14 horas (turno a). Lunes a viernes: de 14 horas a 22 horas (turno b). Lunes a viernes: de 22 horas a 06 horas (turno c).</p> <p>Sistema C) Personal en 4 × 8 (4 equipos) (turnos a, b y c): Lunes a domingo: de 6 horas a 14 horas (turno a). Lunes a domingo: de 14 horas a 22 horas (turno b). Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).</p> <p>Sistema D) Personal en 5 × 8 (5 equipos) (turnos a, b y c): Lunes a domingo: de 6 horas a 14 horas (turno a). Lunes a domingo: de 14 horas a 22 horas (turno b). Lunes a domingo: de 22 horas a 06 horas (turno c).</p> <p>Los calendarios para realizar los distintos sistemas de trabajo se elaborarán de común acuerdo entre la empresa y la representación sindical, garantizando el disfrute de las vacaciones, así como el exceso de jornada producido por sistema de trabajo en el periodo de campaña de remolacha donde también lo hubiere, así como otros que pudieran producirse en el desarrollo de los sistemas establecidos.</p> <p>Las personas trabajadoras sujetas a los sistemas anteriormente descritos, a excepción de los recogidos en los apartados a y b, percibirán por cada día de trabajo realizado un plus denominado de sistema de trabajo, el cual no será de aplicación para el periodo de campaña de remolacha o de fabricación de biodiesel.</p> <p>Las fábricas de levadura en las que exista un sistema de distinto al aquí pactado, mantendrán el mismo, pudiendo acordar con la representación de las personas trabajadoras la sustitución de uno por otro, consistente en las siguientes cantidades:</p> <p>Personal adscrito al sistema C) 4 × 8 (4 equipos) (turnos a, b y c) 3 euros diarios.</p> <p>Personal adscrito al sistema D) 5 × 8 (5 equipos) (turnos a, b y c) 3 euros diarios.</p> <p>Los domingos y festivos trabajados que cada uno de los equipos tenga que realizar en su jornada habitual de trabajo, percibirán las cuantías económicas fijadas a tal efecto que figuran en el convenio colectivo.</p> <p>Las empresas previa comunicación al comité de empresa con un mínimo de siete días de antelación y de 48 horas en fábricas de levadura, podrán suspender los sistemas de trabajo establecidos con el fin de adecuarse a las necesidades de producción, de no realizarse esta comunicación abonarán a cada persona trabajadora afectada por el no preaviso una cuantía económica consistente en 30 euros cada vez que suceda, excepto que el preaviso no haya sido posible por motivo de fuerza mayor.</p> <p>4. El calendario acomodado a cada uno de los fines indicados, será dado a conocer a los representantes legales de las personas trabajadoras.</p> <p>5. Se mantendrá la jornada de trabajo establecida en las empresas con carácter normal y que a la entrada en vigor de este convenio no sea superior a la aquí pactada.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA DO CALZADO Código 99000805011981</p> <p>CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 85, 10/04/2023)</p> <p><i>Nota: 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 publicado no BOE nº 172, 19/07/2012</i></p>	<p>Artículo 2. Vigencia y duración. Pago de atrasos. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, en años naturales, si bien los efectos económicos son desde 1 de julio de 2022. Y se prorrogará de año en año de no producirse su denuncia. El plazo para el pago de atrasos, o de diferencias salariales, finaliza a los 10 días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, tras la publicación del convenio, o de su revisión, en el "Boletín Oficial del Estado".; penalizándose las demoras con un 25 % de la cantidad adeudada.</p> <p>Artículo 4. Denuncia y extinción. La denuncia proponiendo la resolución o revisión del convenio deberá comunicarse a la Autoridad laboral y a la otra parte con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia de éste; estableciéndose un plazo máximo de un año, desde la finalización, para el acuerdo de nuevo convenio o de prórroga. Si, agotado este plazo, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudirá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, el laudo arbitral. Transcurrido un año, desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio mantendrá su vigencia de forma indefinida.</p>	<p>Artículo 23. Jornada. La jornada anual de 1.788 horas de trabajo efectivo para 2022, se reducirá en 4 horas en el año 2023, reduciéndose en otras 4 horas en 2024 y en otras 4 horas de reducción en 2025, quedando fijada por tanto en el último año de vigencia en 1.776 horas. El cómputo de jornada se efectuará por años naturales.</p> <p>Artículo 24. Flexibilidad de jornada. 1. Las Empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar hasta el 10% de la jornada anual, en distribución semanal de lunes a viernes, respetando el número de horas anuales de trabajo. 2. La Empresa vendrá obligada a comunicar con ocho días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, acordando con los Representantes Legales de las personas trabajadoras las fechas de compensación. La Empresa de mutuo acuerdo con los Representantes legales de las personas trabajadoras y si las necesidades así lo exigieran podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar. En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornada y jornada de doce horas. En las Empresas o Secciones en que se trabaje a turnos completos de 24 horas, obviamente no se podrá flexibilizar la jornada. 3. La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo, efectuándose la misma en días completos de descanso o fracción, excluyéndose para esta compensación los periodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por I.L.T. o accidente y días festivos del calendario de la empresa. En caso de un contrato de duración determinada a quien le pudiera afectar el desplazamiento de horas de la jornada ordinaria se le compensarán con descanso las horas acumuladas. En el caso de los contratos fijos discontinuos, las horas flexibilizadas se acumularán en jornadas completas que se aplicará, al final de la temporada natural, ampliando de esta forma el tiempo de duración de la misma, a efectos de cotización a la seguridad social. 4. Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso. Cuando, como consecuencia de la flexibilidad de jornada, se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15%, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en dicho porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15%. A estos efectos se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde como salario para actividad normal. La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural, salvo que, acreditada la necesidad, bien por acumulación de horas de mayor actividad, o bien por descenso de la misma, en el último trimestre del año, fuera necesario ampliar el plazo de compensación a los tres primeros meses del año siguiente, como máximo. Dicha regularización no podrá implicar alteración alguna de la jornada anual del año donde se complete la mencionada compensación. El desplazamiento de horas de la jornada ordinaria de trabajo, no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial correspondiente a los conceptos fijos, excepto en los incentivos de Empresa sobre la producción realizada que lógicamente se adecuarán a las oscilaciones de ésta.</p> <p>Artículo 25. Jornada continuada. En la jornada que se pacta en este Convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo será de 25 minutos, no computándose los citados tiempos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Artículo 26. Excepciones a la jornada. En los casos del personal cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con los recargos propios de las horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 27. Jornada Nocturna. 1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la consideración de trabajo nocturno. 2. No se considerará trabajo nocturno a efectos de remuneración especial el realizado por el personal de vigilancia de noche que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el periodo nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta. No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el periodo nocturno a consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA FOTOGRÁFICA Código 99002235011981</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 187, 05/08/2022)</p>	<p>Artículo 1.4 Vigencia y denuncia.</p> <p>El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 y entrará en vigor desde el día de su firma, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", salvo en aquellas materias que expresamente se hubiera establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en las mismas.</p> <p>Si no mediara denuncia expresa en los términos establecidos en el siguiente párrafo, el Convenio quedará expresamente prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan previsto un plazo de vigencia determinado.</p> <p>La denuncia del convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral de manera fehaciente, durante los últimos tres meses de su vigencia inicial indicada en los párrafos anteriores o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, éste continuará vigente y plenamente aplicable en todas sus cláusulas hasta que sea sustituido por otro nuevo.</p> <p>En el plazo del mes siguiente a partir de la fecha de recepción de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.</p>	<p>Artículo 9.1 Jornada laboral.</p> <p>En las empresas afectadas por el presente Convenio se establece una jornada laboral de 39 horas semanales. El cómputo anual será de 1.760 horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada y de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.</p> <p>A la hora de establecer los correspondientes cuadros horarios, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el tope diario de 9 horas de trabajo.</p> <p>Los/as retocadores/as y tiradores/as de laboratorio serán empleados una hora menos en las funciones de tiradores/as y retocado (laboratorio). La hora restante normal, será empleada en actividades compatibles con sus conocimientos profesionales.</p> <p>El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal elaborarán conjuntamente con la empresa el calendario laboral, teniendo que estar éste antes del 1 de enero de cada año. Cuando se realice la jornada continuada de al menos siete horas, se concederá un descanso retribuido de media hora. No obstante, aquellos trabajadores que dispongan de jornada partida, tendrán un descanso retribuido de 15 minutos.</p> <p>Ambos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>Artículo 9.2 Descanso semanal.</p> <p>Toda persona trabajadora que realice la jornada normal pactada en este Convenio, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.</p> <p>Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, las personas trabajadoras dedicadas a reportajes fotográficos tanto terrestres como aéreos, y el personal que tenga que auxiliarles, así como el perteneciente a las empresas contempladas en al artículo 1.1.b) de este Convenio, podrán ser empleadas en domingos y festivos. En este caso la Empresa, con independencia de su salario, le otorgará dos días de descanso durante la semana. Los días de compensación del domingo o festivo se disfrutaran en la semana siguiente a la que hubiera trabajado en domingo o festivo, debiendo ser su disfrute de forma continuada.</p> <p>Artículo 9.4 Flexibilidad horaria.</p> <p>Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de la representación legal de las personas trabajadoras, o con los propios trabajadores y trabajadoras si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.</p> <p>En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo, hasta un máximo del 5 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio y las personas trabajadoras deberán conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.</p> <p>Artículo 9.5 Registro diario de la jornada.</p> <p>La empresa garantizará el registro diario de jornada, objetivo, accesible y fiable en el que de forma fidedigna se refleje el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo anterior, con el fin de registrar la jornada realmente realizada por las personas trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras.</p> <p>El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal ni a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, debiendo ser consultado de forma previa con los Representantes de las Personas Trabajadoras.</p> <p>Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes legales a mes completo vencido.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS Código 99003445011982</p> <p>CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 172, 19/07/2022)</p> <p>Táboas salariais definitivas 2023 publicadas no BOE nº 172, 17/07/2024</p>	<p>Artículo 2. Vigencia del Convenio.</p> <p>El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de 3 años, esto es, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.</p> <p>Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero del 2021 serán abonados antes del 28 de febrero del 2022.</p> <p>El Convenio quedará denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.</p> <p>Ambas partes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, un vez denunciado, con la máxima antelación a la finalización de su vigencia.</p> <p>En el caso de desacuerdo, durante la negociación, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos, para que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.</p>	<p>Artículo 12. Jornada laboral.</p> <p>La jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, tanto en jornada continuada como en partida. Se respetarán, en cualquier caso, las condiciones más beneficiosas consolidadas que se mantendrán a título exclusivamente personal.</p> <p>La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de las personas trabajadoras el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.</p> <p>Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán disponer de una bolsa horaria de hasta ciento veinte (120.-) horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Preaviso con antelación de 5 días a los representantes legales de las personas trabajadoras y a los afectados. Realizada la comunicación el Comité podrá solicitar una reunión a los efectos de comprobar los motivos alegados. La decisión de la empresa será ejecutiva a partir de la finalización del plazo de preaviso de 5 días.- De las ciento veinte horas señaladas al menos 16 serán dedicadas a formación en la empresa. <p>Los límites de la jornada diaria serán como mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal. La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o por reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.</p> <p>Todo acuerdo de empresa que altere lo pactado en el presente Convenio, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria a efectos de verificar su adecuación a la normativa vigente.</p> <p>Artículo 68. Registro de jornada.</p> <p>Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.</p> <p>El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas.</p> <p>En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario. En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa un sistema de registro de jornada.</p> <p>La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma.</p> <p>En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.</p> <p>Procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse: <p>Colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none">Trabajadores de producción, mantenimiento, etc. (mano de obra directa).Personal administrativo y de tareas de gestión (mano de obra indirecta).Personal con contrato a tiempo parcial.Personal con reducción de jornada.Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada.Personal desplazado.Delegados de personal o sindicales. <p>Tipos de jornada:</p> <ul style="list-style-type: none">Jornada continua.Jornada partida.Guardias.Retenes o disponibilidad.Horas extraordinarias.Flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma.Teletrabajo. <p>Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.</p> <p>En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a esta obligación legal: <ul style="list-style-type: none">Tarjetas de control de acceso.Huellas dactilares.Libros de registro.Etc. <p>El sistema o sistemas utilizados en momento alguno atentarán contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.</p> <p>El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados.</p> <p>La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares.</p> <p>El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Acceso al registro. <p>Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social.</p> <p>No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad de la persona trabajadora para realizar el registro.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA QUÍMICA Código 99004235011981</p> <p>CONVENIO 25/05/2021 - 31/12/2023 (BOE nº 171, 19/07/2021)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.</p> <p>El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2023. En cualquier caso, los compromisos obligacionales asumidos directamente por las partes firmantes entrarán en vigor a los 15 días de su firma.</p> <p>Los efectos económicos tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se desprenden de los artículos 33 y Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.</p> <p>La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro de los tres últimos meses del año de su término o prórroga.</p> <p>Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.</p> <p><i>Nota: Convenio suscrito con fecha 10/05/2021.</i></p> <p>Disposición adicional segunda. Garantía retroactiva de los incrementos del Convenio.</p> <p>El incremento pactado en el año 2021 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo será con efectos a 1 de julio de dicho año, con todas las personas trabajadoras en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, desde dicha fecha, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral. Tendrán por tanto derecho a estos incrementos aquellas personas trabajadoras que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.</p> <p>Igual efecto, a 1 de julio de 2021, se aplicará a los nuevos importes que resulten para el resto de pluses o conceptos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, una vez aplicado el incremento salarial de 2021.</p> <p>Los efectos retroactivos de los incrementos pactados en el artículo 33.II para los años 2022 y 2023 lo serán a 1 de enero de cada uno de ellos.</p>	<p>Artículo 42. Jornada de trabajo.</p> <p>42.1 Duración de la jornada.</p> <p>Las personas trabajadoras afectadas por el XX Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.</p> <p>Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.</p> <p><i>Las Empresas que tengan establecidos tiempos de descanso ("bocadillo") como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.</i></p> <p><i>Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con descanso (bocadillo) considerado como jornada efectiva trabajando x días al año.</i></p> <p><i>Jornada anual - Días de trabajo por tiempo de bocadillo = jornada efectiva.</i></p> <p>Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, las empresas podrán establecer, o acordar con los representantes de las personas trabajadoras, la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso. En estos casos podrá establecerse un tiempo de coincidencia o determinadas horas del día en las que todas las personas trabajadoras de la empresa, o de algunos departamentos o secciones, deban coincidir.</p> <p>42.2 Distribución irregular de la jornada.</p> <p>En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.</p> <p>42.3 Registro de la jornada.</p> <p>1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.</p> <p>2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el periodo negociador, salvo acuerdo, los 15 días de duración.</p> <p>3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.- Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual. <p>4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.</p> <p>5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa. <p>6. Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.</p> <p>8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.</p> <p>9. Así mismo deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras de la industria química prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.</p> <p>10. Estos principios y definiciones anteriores, así como la capacidad de auto gestión del tiempo de trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicios total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).</p> <p>11. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.</p> <p>12. En cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, éstas serán las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empelados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista o subcontratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.</p> <p>42.4 Derecho a la desconexión digital.</p> <p>El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.</p> <p>El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.</p> <p>Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.</p> <p>Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto ala las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora. <p>En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 43. Bolsas de horas flexibles; Artículo 44. Mayor utilización de la capacidad productiva. Trabajo ocasional en sábados, domingos y festivos; Artículo 46. La bolsa individual de tiempo disponible; Artículo 47. Turnicidad</i></p>

<p>V CONVENIO COLECTIVO XERAL DA INDUSTRIA SALINEIRA Código 99010845011997</p> <p>CONVENIO 2017-2019 (BOE nº 17, 19/01/2018)</p> <p><i>Nota: Existe o Acordo Sectorial Nacional da industria salineira con vixencia 2018 – 2019 publicado no BOE nº 172, 17/07/2018 no que se fixan os incrementos salariais</i> Código 99014535072002</p>	<p>Artículo 9. Ámbito temporal.</p> <p>Temporal. -Por su pretensión de otorgar a su normativa un carácter de permanencia y estabilidad, el Convenio General extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2019. Llegada esta fecha y para evitar vacío normativo, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, en prórrogas anuales, hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>Cualquiera de las dos partes signatarias podrá pedir a la otra, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento previsto o a cualquiera de sus prórrogas anuales y por escrito, la revisión del presente Convenio. Al escrito de denuncia se acompañará propuesta sobre el contenido de la revisión solicitada, debiéndose comunicar, igualmente por escrito, la denuncia y propuesta, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo.</p> <p>De conformidad con lo prevenido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia, salvo que antes del vencimiento de dicho plazo las partes acordaren ampliarla, en cuyo caso la vigencia se circunscribirá al periodo que se pactare.</p>	<p>Artículo 59. Jornada.</p> <p>1. La jornada ordinaria anual, durante el período de vigencia del presente Convenio, será:</p> <ul style="list-style-type: none"> – En el año 2017: 1.748 horas de trabajo efectivo. – En el año 2018: 1.748 horas de trabajo efectivo. – En el año 2019: 1.748 horas de trabajo efectivo. <p>2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.</p> <p>3. Aquellos convenios provinciales o, en su caso, de empresa que tengan una jornada inferior a la señalada en el presente convenio la mantendrán como condición más beneficiosa.</p> <p>4. Cada convenio provincial o, en su caso, de empresa, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada laboral anual pactada.</p> <p>De no existir convenio provincial o de empresa, en el ámbito de esta, se establecerá por acuerdo el calendario entre la empresa y los representantes de los trabajadores para distribuir igualmente la jornada laboral anual pactada.</p> <p>5. Los calendarios laborales que a través de los convenios provinciales o de empresa o de acuerdos en el seno de estas, se establezcan, tendrán en cuenta las fiestas que rijan en cada Comunidad Autónoma, en cada anualidad y las dos fiestas locales de cada Municipio.</p> <p>6. En cualquier caso, en el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los descansos mínimos entre jornadas. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el art. 34.2 del referido Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>7. En cada centro de trabajo se expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado vigente en la anualidad correspondiente.</p> <p>Artículo 60. Prolongación de jornada.</p> <p>Los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, podrán prolongar su trabajo el tiempo necesario a tales fines. Tales horas tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, aunque no computarán como tales. Se compensarán preferiblemente por descanso.</p> <p>Artículo 54. Turnicidad.</p> <p>1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.</p> <p>2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.</p> <p>3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.</p> <p>5. Los trabajadores sometidos a turnos, lo que implicará necesariamente la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirán un plus de turnicidad consistente en un 10% del salario base.</p> <p>Este plus, en su caso, será compatible con el de nocturnidad.</p>
---	---	--

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN Código 99004975011981</p> <p>CONVENIO 01/07/2021 - 31/12/2023 (BOE nº 300, 16/12/2021 - Corrección de erros no BOE nº 29, 03/02/2022)</p> <p>Acordo de revisión salarial para o ano 2021 e as Táboas salariais para o ano 2022 no BOE nº 114, 13/05/2022</p> <p>Acordo de revisión salarial para o ano 2022 e as Táboas salariais para o ano 2023 no BOE nº 263, 03/11/2023</p> <p>Revisión das Táboas salariais para o ano 2023 no BOE nº 90, 12/04/2024</p>	<p>Artículo 4. Vigencia y duración. El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 1 de julio de 2021 y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.</p> <p>Artículo 5. Retroactividad. El salario mínimo intertextil y las tablas salariales de 2021 se retrotraerán a 1 de julio de 2021.</p> <p>Artículo 6. Resolución o revisión. La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento. En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora. Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año. Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, regulados en el VI ASAC. Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente. En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 28. Jornada.</p> <p>1. Jornada partida. La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil setecientas ochenta y nueve horas anuales de trabajo.</p> <p>2. Jornada continuada.</p> <p>a) Todos los sectores excepto la Confección: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientas dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientas sesenta y dos horas anuales de trabajo real. En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.</p> <p>b) Industria de la Confección: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientas sesenta y dos horas anuales. Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. <i>Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientas sesenta y dos horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien por disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien por aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.</i> En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.</p> <p>c) Descanso en jornada continuada:</p> <p>c.1 Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose las personas unas a otras, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.</p> <p>c.2 Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de la RLPT, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.</p> <p>3. Jornada nocturna: La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientas cuarenta y seis horas (1.746) de trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.</p> <p>4. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.</p> <p>5. En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedita la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.</p> <p>6. Entre la empresa y la RLPT, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.</p> <p>7. Jornada y conciliación de la vida familiar: Con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la RLPT se podrá establecer la jornada de forma continuada.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 29. Distribución irregular de la jornada.; Artículo 30. Prolongación de la jornada; Artículo 31. Trabajo ininterrumpido; Artículo 32. Regulación de los turnos especiales: Cuarto turno (Weekend) y quinto turno; Artículo 33. Trabajo nocturno.</i></p> <p>Artículo 34. Horario. Es facultad privativa de las empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la ley.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS CÁRNICAS Código 99000875011981</p> <p>CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 167, 13/07/2022_ Corrección de erros <i>(nova publicación íntegra)</i> no BOE nº 170, 16/07/2022)</p> <p>Anexos de contido económico para o ano 2023 no BOE nº 83, 07/04/2023_ Corrección de erros no BOE nº 106, 04/05/2023</p> <p>Anexos de contido económico con valores definitivos do ano 2023 (táboas con efectos 01.01.2024) no BOE nº 73, 23/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante lo anterior, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.</p> <p>ANEXO 17</p> <p>1. Estructura de la negociación colectiva en el sector de industrias cárnicas. En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial en las industrias cárnicas. Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del ET, en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.</p> <p>2. Concurrencia de convenios. El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del ET.</p> <p>3. Forma y condiciones de la denuncia. La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente. Asimismo, las partes podrán también denunciar el Convenio Colectivo por promulgación de una norma de rango superior en el plazo de noventa días siguientes a la publicación de dicha norma.</p> <p>4. Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</p> <p>5. Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4</p> <p>Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes deberán someterse a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.</p>	<p>Artículo 40. Jornada. Será la fijada en el anexo número 2.</p> <p>ANEXO 2 Jornada ordinaria</p> <p>1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será para el año 2021 de 1.770 horas y para el año 2022 y siguientes de 1.760 horas. <i>Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.</i> El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en cada empresa. Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de quince días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual así como supuestos análogos. La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras. 2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente. Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes: a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público. b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma. c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables. Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes. En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso. 3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de dos horas diarias de trabajo, con el tope máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de tres horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo. La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral y con carácter preferente dentro del año natural siendo posible regularizar las horas de trabajo que hayan sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año durante el primer trimestre del año natural siguiente. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (145 horas máximas). La ampliación o reducción de la jornada prevista en este apartado se realizará, al menos, por horas completas. 4. La jornada ordinaria diaria máxima será de ocho horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente Convenio Colectivo, pudiéndose incrementar hasta dos horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas. La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de diez horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en nueve horas de trabajo efectivo como máximo. 5. Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado. 6. La vigencia de este anexo será coincidente con la vigencia pactada del convenio colectivo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS Código 99000275011981</p> <p>CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 280, 23/11/2021_ Corrección de erros no BOE nº 309, 25/12/2021)</p> <p>Táboas salariais definitivas para 2023 e provisionais para 2024 no BOE nº 85, 06/04/2024</p> <p>Táboas salariais definitivas para 2022 e provisionais para 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023</p> <p>Táboas salariais definitivas para 2021 e provisionais para 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022</p> <p>Acordo sobre fraccionamento do pago de atrasos correspondentes ao exercicio 2021 e 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El convenio colectivo tendrá una duración de siete años (de 1 de enero de 2019, a 31 de diciembre de 2025). No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019, y entrará en vigor a la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Con independencia de lo anterior, los atrasos que se hubieren devengado desde el 1 de enero de 2019 hasta diciembre 2020 (1/1/2019-31/12/2019) - (1/1/2020-31/12/2020) serán abonados al mes siguiente de la firma del Convenio colectivo. Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente Convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente. Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo. No obstante e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya</p>	<p>Artículo 10. Jornada laboral.</p> <p>1. El número de horas ordinarias de trabajo durante los años de vigencia del Convenio será de 1.760 horas, distribuidas entre 225 días de los 273 laborables al año, como máximo, en aplicación de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.</p> <p>2. Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal continuado de dos días ininterrumpidos, siendo uno de éstos el domingo y pudiendo cada empresa distribuir el trabajo entre sus empleados en los seis días de la semana.</p> <p>3. Al margen de lo anterior, y siempre que la empresa acredite que concurren circunstancias excepcionales, imprevistas y/o productivas, debiendo comunicarlo a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados, respectivamente, con una antelación mínima de 5 días naturales, se podrá distribuir el trabajo entre sus empleados en los siete días de la semana dentro de una jornada semanal de 5 días, respetando siempre los dos días continuados de descanso semanal y del descanso mínimo diario y con las siguientes condiciones:</p> <p>1.º Que la jornada en domingo no suponga una modificación sustancial de las condiciones laborales de la persona trabajadora, en cuyo caso la empresa se verá obligada a iniciar el expediente legalmente habilitado para ello.</p> <p>2.º Que previamente a la fijación del domingo como día laborable en la semana concreta, se soliciten personas voluntarias para ello. Solo en el caso de que con las personas voluntarias no se pueda cubrir las necesidades de la empresa para el trabajo en domingo, y siempre que las personas voluntarias no superen el número de horas extraordinarias legamente previsto, la empresa podrá exigir a otras para la realización del trabajo en domingo.</p> <p>3.º La jornada laboral de domingo se hará en jornada continuada y no superior a 8 horas. El número máximo de domingos laborables al año, no será superior a 14 domingos por cada persona trabajadora.</p> <p>4.º Las empresas junto con la representación de las personas trabajadoras evitarán que un trabajador o trabajadora, realice sus labores más de dos domingos consecutivos.</p> <p>5.º Todas las personas trabajadoras que deban realizar su labor en domingo, además de disfrutar de su día compensatorio de descanso y salario correspondiente a ese día de trabajo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto de un mínimo de 150 euros por día. Dicha cuantía podrá ser superior por acuerdo de las partes ya sea éste alcanzado con anterioridad o posterioridad a la publicación de este convenio.</p> <p>6.º Los acuerdos anteriores a la publicación de este convenio que se refieran al trabajo en domingo y que en cómputo global sean superiores a la cantidad mínima referenciada en el párrafo anterior solo podrán ser sustituidos por este, por pacto de los firmantes, comunicando tal decisión a la comisión paritaria del convenio.</p> <p><i>4. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso ("el bocadillo"), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.</i></p> <p>5. Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada, que podrá realizarse por la mañana y/o tarde, o de forma rotativa de mañana y tarde, en cuyo caso se recomienda el acuerdo entre las partes.</p> <p>6. Previo aviso con 5 días de antelación a los trabajadores afectados, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos de una hora y hasta límite de 30 días al alza y 30 días en menos, siempre y cuando no se supere el tope legal, establecido en 9 horas ordinarias diarias.</p> <p>7. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, las horas anuales de trabajo efectivo podrán distribuirse de otra forma, regular o irregular, respetando, en todo caso, los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores que sean de aplicación.</p> <p>8. La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>Derecho a estar digitalmente desconectadas/os. Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados en los términos y modos que regule la normativa vigente y que en ausencia de ésta podrán ser objeto de estudio por la Comisión paritaria. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS Código 99003945011981</p> <p>CONVENIO 2022-2024 (BOE nº 68, 21/03/2023)</p> <p>Acta da Comisión Negociadora mediante a que se acorda a modificación das Táboas salariais para incluír unha determinada categoría profesional co correspondente salario no BOE nº 222, 16/09/2023</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente convenio, tendrá una vigencia de tres (3) años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo. Con independencia de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", el presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2022, salvo aquellas materias que se acuerde expresamente que entren en vigor con posterioridad.</p> <p>Artículo 5. Denuncia. 5.1 Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con tres (3) meses como mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta así como los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente. 5.2 Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un (1) mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. 5.3 Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del Convenio anterior. Este plazo será de doce (12) meses cuando la vigencia del Convenio anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del Convenio anterior. 5.4 Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.</p>	<p>Artículo 25. Jornada laboral. 1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de mil setecientas cuarenta y ocho (1.748) horas anuales. En todo caso, se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas. 2. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada disfrutarán de un periodo de descanso de quince (15) minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. 3. El trabajo en jornada nocturna será el mismo que en jornada diurna, ahora bien, incluyendo como tiempos de trabajo efectivo los periodos de descanso de las jornadas continuadas (15 minutos). 4. La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general, en horario de lunes a viernes. Ahora bien, se podrán establecer sistemas de trabajo que cubran el fin de semana, ya sea con la introducción de un turno específico para dichos días; ya sea mediante la introducción de corretornos. En relación con el punto anterior, las empresas que implanten un sistema de trabajo en régimen de corretornos de lunes a domingo, para una o varias secciones, con independencia de la frecuencia de la rotación, garantizarán que el descanso semanal coincida, al menos, 19 semanas al año con sábado y domingo (esto es, 19 fines de semana no consecutivos). No obstante, lo anterior, se respetarán las practicas o pactos de centro de trabajo respecto de la organización del tiempo de trabajo y fines de semana, así como su número. Además, se acuerda que cuando se trabaje en turnos de mañana, tarde y noche, roten la totalidad de los trabajadores adscritos a los mismos, salvo imposibilidad por prescripción médica o situaciones análogas. Ahora bien, todos aquellos trabajadores que acuerden con la empresa su disponibilidad a participar en un sistema de turnos reduciendo el número de fines de semana que coincidan con el descanso semanal a uno al mes salvo el mes que coincida con el mes de vacaciones percibirán la suma anual bruta de trescientos diez euros con cincuenta céntimos de euros (310'50 €) pagaderos en un único pago en el mes en el que se alcance el acuerdo. Caso de haberse iniciado el ejercicio percibirán la parte proporcional. Dicho importe se abonará bajo el concepto "plus disponibilidad". 5. Sin perjuicio del colectivo de trabajadores que hayan sido contratados con la posibilidad de trabajar en horario de lunes a domingo o, de fines de semana y festivos o, de aquellos trabajadores adscritos al régimen de corretornos; los trabajadores contratados en horario de lunes a viernes podrán trabajar sábados, domingos y/o festivos, cuando voluntariamente y/o por acuerdo así lo decidan, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. 6. Los trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para trabajar en sábado y/o domingo (cuarto turno o corretornos con descanso intersemanal compensatorio), percibirán la suma bruta fijada en el artículo 21.2 anterior por cada día en que preste sus servicios en sábado, domingo. 7. En todo caso, será facultad de la Empresa establecer el número y las fechas ciertas en que hará uso de este turno especial, comunicándolo con una antelación mínima de siete (7) días, tanto a la representación sindical como a los propios interesados con un máximo de diez por cien (10 %) de jornadas anuales. Todo ello, a los efectos de distribuir irregularmente la jornada. 8. Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el artículo 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un protocolo de registro de jornadas. Sera válido, como señala la Guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada. 9. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono. 10. Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTICIÓN DE PELES PARA PELETERÍA Código 99001465011981</p> <p>CONVENIO 28/12/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 69, 22/03/2023)</p>	<p>Artículo 5. Duración. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y prórroga. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prorrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento. En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora. El presente convenio colectivo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Finalizada su vigencia las partes, previa denuncia, dispondrán de dos años para negociar el próximo, tiempo durante el cual, se mantendrá la vigencia del convenio. Del mismo modo, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.</p>	<p>Artículo 39. Jornada. La jornada en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.768 horas efectivas de trabajo, salvaguardando en todo caso las jornadas inferiores que pudieran existir en las empresas. Aun considerando como laboral el día del sábado, se acuerda que la jornada habitual establecida en el presente Convenio se efectúe de lunes a viernes, con las excepciones fijadas en materia de ordenación anual de la jornada. Ello no obstante, las personas contratadas en el año 2000 y las que se contraten a partir de la firma del presente Convenio, podrán tener como jornada ordinaria la de martes a sábado. Esta misma jornada será de aplicación para aquellos contratos temporales que se conviertan en indefinidos, cualquiera que fuera la fecha de suscripción de los mismos, y los que se puedan efectuar como fijos discontinuos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio. En aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y personal afectado negocien la posibilidad de una jornada flexible o deslizante, con un margen diario de media hora.</p> <p><i>Ver Artículo 40. Distribución Irregular de la Jornada anual; Artículo 41. Jornada de libre disposición; Artículo 42. Flexibilidad; Artículo 43. Bolsa de horas; Artículo 44. Turnos de fin de semana, «Weekend»; Artículo 45. Trabajos de portería y vigilancia; Artículo 46. Horarios de trabajo.</i></p>
<p>INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS Código 99001465011981</p> <p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 150, 24/06/2022)</p>	<p>Artículo. 4. Temporal. Vigencia y duración. El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y expirará el 31 de diciembre de 2024, excepto en los contenidos en los que se indique otra cosa.</p> <p>Artículo. 6. Denuncia del convenio. Este Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si, al menos, tres meses antes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio. De persistir el desacuerdo, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio Colectivo se mantendrá su vigencia.</p>	<p>Artículo 26. Jornada anual. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1.747 horas. No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo se respetará las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores "ad personam".</p> <p>Artículo 27. Registro de jornada. 1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca. La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras. Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.</p> <p>Artículo 60. Trabajo a turnos. 1. Se entiende que es facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del ET. 2. Ausencias imprevistas. Se considerará imprevista la ausencia de la persona que deba incorporarse al trabajo y no avise a la empresa o que lo haga con una antelación inferior a 4 horas al momento en que se habría de incorporar. En estos casos, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta la incorporación del relevo y, como máximo por 4 horas y solo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso. 3. Retrasos. Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas, para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos. 4. Compensaciones. Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores, las disfrutará el trabajador durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS Código 99001465011981</p> <p>CONVENIO 2021-2024 (BOE nº 144, 17/06/2022)</p> <p>Táboas salariais definitivas para o ano 2020 no BOE nº 168, 14/07/2022</p> <p>Táboas salariais definitivas 2022 e provisionais 2023 no BOE nº 222, 16/09/2023</p> <p>Táboas salariais definitivas 2023 e provisionais 2024 no BOE nº 77, 28/03/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. Los efectos del presente Convenio regirán durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE, con las excepciones que se contemplan expresamente.</p> <p>Artículo 5. Denuncia. No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2024. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2024. No obstante, y hasta que no esté en vigor el nuevo Convenio Colectivo seguirá siendo de aplicación el presente. Se mantendrán las condiciones económicas del último año de vigencia sin variación o subida alguna hasta que no se negocien otras nuevas.</p>	<p>Artículo 16. Jornada de trabajo. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.770 horas. Se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los tres días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el artículo 22 del Convenio Colectivo. La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes. Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa sobre la materia. Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán para la distribución irregular de la jornada, de 120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Las personas trabajadoras no podrán ser obligadas, en aplicación de esta distribución irregular de la jornada, y salvo pacto individual o colectivo en contrario, a prolongar su jornada ordinaria en más de 2 horas diarias o reducirla en más de 1 hora. Se podrá hacer uso de esta distribución irregular, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración con cinco días naturales de antelación mínima. No obstante lo anterior, cuando la ampliación de la jornada diaria en dos horas suponga la realización de una décima hora de trabajo, deberá este extremo pactarse previamente con la representación legal de las personas trabajadoras. Siempre que lo permita el calendario laboral se podrán acumular las horas de dicha distribución irregular de la jornada en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo. Para dicha acumulación, por distribución irregular de jornada, de las primeras 40 horas, no será necesario el acuerdo previo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o de las propias personas trabajadoras de no existir tal representación. Para la acumulación del resto de horas, hasta las 120 anuales, si será necesario el común acuerdo previo entre empresa y las personas trabajadoras o sus representantes en caso de existir éstos. No podrá disponerse de esta distribución irregular de la jornada, ni de las posibles acumulaciones en jornadas de 8 horas, en domingos o festivos. Las horas de ampliación de jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual o colectivo en contrario. No obstante aquellas horas que como consecuencia de la distribución irregular de jornada se realicen en sábado deberán abonarse en aquellas empresas que así lo tengan contemplado, incluyendo los importes establecidos para la jornada ordinaria en sábado. Las empresas estarán obligadas a registrar diariamente la jornada de las personas trabajadoras, incluyendo el inicio y la finalización de la jornada de trabajo de cada persona. Dichos registros deberán estar a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las empresas conservarán dichos registros por el plazo de 4 años.</p> <p>Artículo 17. Pausa bocadillo. Las partes acuerdan que todo el personal afectado por el presente Convenio en jornada continuada que exceda de seis horas, disfrutará de al menos 20 minutos para bocadillo que se computará como jornada efectiva de trabajo. Este tiempo de bocadillo quedará absorbido y compensado por el tiempo que por tal concepto ya se venga disfrutando en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>LIMPEZA PÚBLICA, REGOS, RECOLLIDA, TRATAMENTO E ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPEZA E CONSERVACIÓN DA REDE DE SUMIDOIROS</p> <p>Código 99001465011981</p> <p>CONVENIO 29/06/2024 - 31/12/2028 (BOE nº 258, 25/10/2024)</p>	<p>Artículo 9. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.</p> <p>Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga indefinidamente.</p> <p>Artículo 10. Denuncia y revisión.</p> <p>Cualquiera de las partes legitimadas del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.</p> <p>La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la autoridad laboral competente.</p> <p>La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.</p> <p>Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada. En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresarios y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones representativas, las partes previa conformidad de cada una de ellas podrán someterse a los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales vigentes (sistema extrajudicial) y en caso de desacuerdo podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.</p>	<p>Artículo 40. Jornada.</p> <p>A) Los convenios colectivos de ámbito inferior establecerán la jornada de trabajo pactada y su distribución durante su vigencia.</p> <p>Cada empresa, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta 5 jornadas anuales infraccionables, con carácter recuperable, en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida, de forma justificada, a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores de sesenta y cinco años, discapacitados, en ambos casos con grado de dependencia reconocido y hasta primer grado de consanguinidad o afinidad e hijos menores de doce años, en los términos que en cada caso se determine.</p> <p><i>Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en convenio colectivo o contrato de trabajo.</i></p> <p>B) Procedimiento de registro horario.</p> <p>La empresa garantizará el registro diario de la jornada de las personas trabajadoras, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.</p> <p>A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de las personas trabajadoras a través de cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte legalmente admisibles.</p> <p>Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.</p> <p>El sistema utilizado respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.</p> <p>Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, por lo que deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios puestos a disposición por la empresa a efectos de registro de jornada.</p> <p>El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos.</p> <p>Artículo 41. Horarios de trabajo.</p> <p>Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.</p> <p>Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.</p> <p>Artículo 42. Excepciones a la jornada ordinaria.</p> <p>Para el personal que realice funciones de vigilante o guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho personal. Mediante convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada.</p> <p>Artículo 43. Prolongación de la jornada.</p> <p>El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.</p> <p>Artículo 44. Trabajos en domingos y festivos.</p> <p>Teniendo los servicios objeto del presente convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.</p> <p>Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.</p> <p>Artículo 45. Turno de trabajo.</p> <p>Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo un período de negociaciones con los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, no superior a treinta días.</p> <p>El resto de modificaciones de turnos que se puedan realizar deberán tramitarse conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos siempre que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos. A través de dicha negociación colectiva y en sus propios términos se podrán implementar, en base a las circunstancias organizativas y productivas de los centros de trabajo, sistemas que favorezcan la prioridad en la elección de turno de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad y de aquellas que tengan a su cargo menores con discapacidad o personas con discapacidad a su cargo; todo ello, en el ámbito y en el contexto de la realización de ajustes razonables previstos en el marco de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p> <p>En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se podrán computar por los períodos que se pacten en los convenios colectivos.</p> <p>En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS Código 99001465011981</p> <p>CONVENIO 01/07/2021 - 31/12/2023 (BOE nº 231, 27/09/2021)</p> <p>Revisión salarial 2021, 2022 e 2023 e Táboas salariais definitivas do ano 2023 no BOE nº 47, 22/02/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023</p> <p>Los efectos económicos serán desde el 1 de Julio de 2021 para el primer año de su vigencia, y al 1 de enero en los dos años siguientes de vigencia (2022 y 2023).</p> <p>El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", o con anterioridad mediante acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.</p> <p>No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus empresas asociadas la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.</p> <p>Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2023. En dicha primera reunión tras constituir la mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.</p>	<p>Artículo 36. Jornada de trabajo.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.754 (mil setecientos cincuenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, durante el presente año 2021 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2023.</p> <p>Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en el párrafo anterior deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.</p> <p>En las jornadas continuadas de seis o más horas de duración, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetándose en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.</p> <p>Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 140 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.</p> <p>La flexibilización regulada en el apartado anterior podrá consistir en incrementos o en disminuciones de jornada (las cuales no podrán implicar merma de retribución o derecho laboral alguno) y para su aplicación, se tendrán en cuenta los criterios de causalidad y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los directamente afectados, con cinco días de antelación a la adopción de dicha decisión. En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.</p> <p>Cuando la flexibilización haya consistido en prolongación de jornada, la compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas será la siguiente:</p> <p>Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.</p> <p>1,5 horas por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario. En este supuesto, una hora será de descanso obligatorio, y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, de acuerdo con lo que en el siguiente párrafo se dispone.</p> <p>El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará como máximo en el plazo de doce meses desde la fecha en la que se produjo la prolongación de la jornada, dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará, en fechas acordadas entre la empresa y la persona trabajadora con la Empresa, en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.</p> <p>Las medias horas adicionales de compensación por horario flexible superior a diez horas de trabajo diario podrán ser efectuadas en tiempo de descanso o retribuidas a opción de la persona trabajadora y en caso de desacuerdo respecto a la fecha de disfrute, si fuere en descanso, decidirá la persona trabajadora.</p> <p>La bolsa de 140 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.</p> <p>1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.</p> <p>2. Procedimiento. Previa entrega a los representantes de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cinco días.</p> <p>La consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.</p> <p>Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:</p> <p>a) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso individual al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras señalado anteriormente.</p> <p>b) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con siete días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio colectivo.</p> <p>c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.</p> <p>d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, concreción horaria por guarda legal, embarazo o períodos de lactancia.</p> <p>e) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.</p> <p>f) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no superen, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del Convenio colectivo.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 37. Trabajo a distancia y teletrabajo; Artículo 38. Registro de la jornada; Artículo 39. Derecho a la desconexión digital.</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>MATADOIROS DE AVES E COELLOS Código 99003395011981</p> <p>CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 10, 12/01/2022)</p> <p>Táboas salariais temporais para os anos 2021 e 2022 no BOE nº 131, 02/06/2022</p> <p>Táboas salariais provisionais do ano 2023 no BOE nº 83, 07/04/2023_ Corrección de erros no BOE nº 113, 12/05/2023</p> <p>Táboas salariais definitivas provisionais do ano 2023 e as provisionais do ano 2024 no BOE nº 133, 01/06/2024</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio tiene una duración de siete años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025.</p> <p>El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma por las partes con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán, cuando así proceda en función de los términos acordados en el mismo, al 1 de enero de 2019.</p> <p>El convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos periodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia ante la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Producida la denuncia el convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>No obstante, dentro de los tres últimos meses de 2022 las partes podrán denunciar aquellas materias que no afecten a las retribuciones ni al número de horas anuales pactadas, que se propongan negociar, constituyéndose a tal efecto la correspondiente Comisión Negociadora, la cual tendrá un plazo máximo de duración de un año.</p>	<p>Artículo 14. Jornada laboral.</p> <p>La jornada laboral, será la siguiente: 2019, 2020 2021 y 2022: 1.780 horas anuales de trabajo efectivo; 2023: 1.778 horas anuales de trabajo efectivo; y a partir del 1 de enero de 2024: 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.</p> <p>Repartidas en jornadas de cinco días semanales, salvo festivos entre semana, con dos días de descanso a la semana, uno de ellos domingo, pudiendo optar la empresa entre el sábado o lunes, a su conveniencia, para determinar el otro descanso, siendo este día de común disfrute para todos los trabajadores de la cadena de sacrificio del matadero.</p> <p>En las jornadas continuadas el tiempo de presencia será ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.</p> <p>En el supuesto de que exista un festivo entre semana, éste será disfrutado por los trabajadores y en aquellas empresas en las que por motivos organizativos no permitan el segundo día de descanso, dentro de la semana o de la semana anterior (sábado) o posterior (lunes), éste será retribuido como horas extraordinarias a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio, disfrutándose del descanso alternativo en un periodo máximo de catorce días.</p> <p>Se exceptúa del régimen de semana de cinco días de trabajo efectivo al personal de transporte (a tales efectos no se entenderán incluidos en la excepción a los conductores-repartidores y sus auxiliares), mantenimiento (oficios varios) y vigilancia.</p> <p>Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: la jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual.</p> <p>Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada de cinco días, distinto del aquí regulado.</p> <p>El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.</p> <p>Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 15. Control de presencia.</p> <p>Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de la jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al final de la jornada.</p> <p>Se entiende que el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas, así como el mandil o delantal, es tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Al personal que inicie y finalice el proceso productivo y supere el tiempo de presencia del resto de los trabajadores del centro se le abonará este exceso como horas extraordinarias.</p> <p>Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, en cuya virtud tendrá derecho a diez minutos para su aseo personal antes de la comida o, en su caso, del tiempo de descanso por "bocadillo" y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo, de modo exclusivo, el personal que realice las funciones que se relatan a continuación:</p> <p>Carga, descarga y cuelgue de aves vivas.</p> <p>Matarife.</p> <p>Repasador de plumas.</p> <p>Volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora.</p> <p>Apertura de cloacas.</p> <p>Extracción de intestinos.</p> <p>Extracción de hígados o, en su caso, hieles.</p> <p>Quedan, por tanto, excluidos del disfrute del tiempo de descanso para aseo personal:</p> <p>Los administrativos, vendedores y personal de sala de despiece, el personal de transporte y reparto, y todo el personal que no intervenga en las operaciones siguientes: carga, descarga y cuelgue de aves vivas, matarife, repasador de plumas, volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora, apertura de cloacas, extracción de intestinos, hígados y, en su caso, hiel.</p> <p>En ningún caso podrá emplearse el tiempo concedido por el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, citado, en otras tareas diferentes al aseo personal, ni podrá ser sustituido por compensación económica.</p> <p>La alusión a aves deberá hacerse extensiva a los conejos en aquellos mataderos que se dediquen a su sacrificio.</p> <p>En todo caso se respetarán las resoluciones o sentencias recaídas en los procedimientos iniciados con anterioridad al día 20 de diciembre de 1988.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>OFICINAS DE FARMACIAS Código 99003895011981</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 311, 28/12/2022)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>1. El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo será del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. La entrada en vigor del mismo se producirá al día siguiente de su publicación en el BOE, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2022.</p> <p>2. El abono de las diferencias salariales que se originen por la aplicación del presente Convenio se realizará en la nómina del mes siguiente a su publicación en el BOE, devengando las mismas a partir de esa fecha el 10 por 100 de interés de demora que marca la Ley.</p> <p>3. El Convenio quedará automáticamente denunciado el 1 de junio de 2024, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente Convenio a partir del 1 de julio de 2024.</p> <p>4. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo, se entenderá que su contenido normativo se prorroga automáticamente, incrementándose anualmente, en el mes de enero, los conceptos salariales incluidos en las tablas de retribuciones a cuenta del nuevo Convenio Colectivo en un 2 por 100 en el caso de que el PIB del año anterior hubiera aumentado más del 1 por 100.</p>	<p>Artículo 20. Jornada laboral ordinaria.</p> <p>1. La jornada ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia será de 1.783 horas para el año 2022, de 1.784 para el año 2023 y de 1.785 para el año 2024.</p> <p>2. Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales.</p> <p>Artículo 21. Distribución de la jornada.</p> <p>1. La distribución de la jornada se regirá por lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.</p> <p>2. Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en las tablas de retribuciones de este Convenio.</p> <p>3. En el caso de realizarse una jornada continuada superior a seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>4. En las oficinas de farmacia con más de dos empleados se garantizará, a los empleados con jornada de lunes a domingo en farmacias de horarios ampliados, que al menos una vez al mes, el descanso semanal establecido sea disfrutado en fin de semana para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral. A estos efectos, se considerará fin de semana el intervalo de tiempo entre el sábado a las 00:00 horas y el lunes a las 00:00 horas.</p> <p>Artículo 22. Calendario laboral.</p> <p>1. En el primer trimestre del año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.</p> <p>2. La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente dentro del recinto de la Farmacia en lugar visible, deberá llevarse a cabo mediante acuerdo expreso entre la empresa y su personal. En caso de desacuerdo corresponderá su elaboración al empresario.</p> <p>Artículo 23. Trabajo nocturno.</p> <p>1. El trabajo nocturno se regulará por lo establecido en el Artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.</p> <p>2. El personal contratado exclusivamente para su adscripción a la jornada nocturna deberá haber obtenido previamente, con cargo a la Oficina de Farmacia que le contrate, un certificado médico que acredite su aptitud para el desempeño de sus funciones durante el período de tiempo contractualmente pactado, teniendo derecho a efectuar las revisiones gratuitas que fueren necesarias a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo para determinar su estado de salud.</p> <p>3. La jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en horas nocturnas será de 1702 horas.</p> <p>4. La retribución específica del trabajo nocturno no habitual se determina en la tabla de retribuciones que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo, distinguiéndose entre días festivos y laborables, pudiéndose acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.</p> <p>5. Para el personal contratado exclusivamente para trabajar en jornada nocturna se estará a lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en este Convenio.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ORTOPEDIAS E AXUDAS TÉCNICAS Código 99100175012016</p> <p>CONVENIO 2015 - 2017 (BOE nº 64, 15/03/2016)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, con independencia de su fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Los salarios fijados en el presente convenio tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2015 en aquellos ámbitos territoriales que se determinan en el primer párrafo del artículo siguiente. En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas en las que a nivel de empresa se hubiese venido aplicando el convenio colectivo interprovincial del comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías ("Boletín Oficial del Estado" de 20 de febrero de 2008) las condiciones establecidas por el mismo serán las aplicables entre su fecha de fin de vigencia inicial, 1 de enero de 2012 y la fecha de firma de este Convenio. De la misma forma, en las empresas de la Comunidad Foral de Navarra que hubiesen venido aplicando el convenio colectivo de comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de Navarra ("Boletín Oficial de Navarra" de 4 de octubre de 2012) las condiciones establecidas por el mismo serán aplicables entre su fecha de fin de vigencia inicial, 1 de enero de 2013 y la fecha de firma de este Convenio.</p> <p>Artículo 5. Entrada en vigor y concurrencia con convenios de actual aplicación. El Convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma en todas las provincias y/o Comunidades Autónomas que a nivel de empresa se viniese aplicando el anterior convenio colectivo interprovincial del comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías así como en aquellos territorios donde no estuviese en vigencia inicial a fecha 1 de enero de 2015 el convenio que se hubiese estado aplicando hasta la fecha. En el resto de casos de convenios provinciales y/o autonómicos aplicables hasta la fecha, acordados con anterioridad a la fecha de firma de este Convenio, el convenio entrará en vigor a la finalización de su vigencia inicial, salvo acuerdo entre las partes para anticipar su aplicación. Tal circunstancia concurre en los siguientes ámbitos: Albacete, Almería, Ávila, Cáceres, Cuenca, Girona, Lleida, Palencia, Salamanca, Segovia y Valladolid.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y negociación del II Convenio sectorial estatal. Estarán legitimadas para formular la denuncia del presente Convenio colectivo las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con al menos dos meses de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio. De la denuncia realizada, se dará comunicación en los términos legales vigentes a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión Negociadora del II Convenio Estatal. Ambas partes deberán formular en esa primera reunión sus propuestas de negociación y fijarán el calendario de desarrollo de la misma. Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes, salvo que hayan acordado prorrogar su contenido, someterán sus discrepancias a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya de tal forma que mientras dure la misma, permanecerá vigente el texto de este convenio. En caso de no alcanzarse un acuerdo en mediación o por sometimiento voluntario a arbitraje, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.</p>	<p>Artículo 31. Jornada laboral. La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.</p> <p>Artículo 32. Calendario laboral. Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores el calendario laboral del año siguiente. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo con el descanso semanal que a cada uno corresponda. En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 33. Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual. 1. Reglas generales. Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas: a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto, no serán recuperables. 2. Distribución irregular de la jornada laboral., sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá, sin perjuicio de otros acuerdos establecidos a nivel de empresa, disponer como jornada u horario flexible de un máximo de 120 horas, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope de jornada diaria establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este Convenio. Estas horas flexibles se compensarán con descanso alternativo de una hora por otra hora excepto cuando se superen las nueve horas diarias que se compensarán con hora y media por cada hora de trabajo o si se realizan en domingos y festivos se retribuirán como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador, de acuerdo a las reglas de los párrafos siguientes. El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción. Los descansos que compensen las horas prestadas como distribución irregular se fijarán por acuerdo con los trabajadores o con los representantes de los mismos si los hubiere. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible. En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público, en este supuesto la jornada no podrá ser inferior a 4 horas. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación, salvo que el inventario obedezca a razones extraordinarias no previsibles. En el caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador. En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia. 3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso. Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 34. Descanso semanal. Con carácter general, los trabajadores del sector tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por los actuales horarios de apertura, se disfruten mejores derechos en la materia. Se respetarán las situaciones que a título individual o pactadas en la empresa constituyan en la actualidad mejor derecho en materia de fines de semana libres completos al año.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PASTAS, PAPEL E CARTÓN Código 99003955011981</p> <p>CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 243, 11/10/2023)</p>	<p>Artículo 1.</p> <p>1. Ámbito funcional.</p> <p>El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personal pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente convenio colectivo y las que, por acuerdo entre el Comité de empresa, o Delegados y Delegadas de Personal y Dirección de empresa se adhieran al mismo.</p> <p>2. Ámbito territorial.</p> <p>Este convenio colectivo sectorial es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.</p> <p>3. Ámbito personal.</p> <p>El presente convenio colectivo obliga a todas las personas que prestan sus servicios en las empresas que cumplen la condición establecida en el artículo 1.1, con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrado en otro sector económico.</p> <p>Quedan excluidos de la aplicación de las condiciones retributivas (artículo 11.1) las personas trabajadoras de los grupos profesionales 11 al 14, ambos inclusive.</p> <p>No obstante, se establecen como condiciones salariales mínimas en cómputo anual para toda la plantilla, las establecidas en las tablas del presente convenio colectivo estatal, salvo pacto, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del ET y salvo lo previsto en los artículos 84 y 41 del ET.</p> <p>4. Ámbito temporal y denuncia.</p> <p>El presente convenio colectivo tendrá vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de año en año, salvo que mediara denuncia expresa de las partes o mutuo acuerdo para su revisión.</p> <p>El presente convenio colectivo tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2023, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOE, salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario. No obstante, la aplicación económica del convenio colectivo podrá hacerse por las empresas transcurridos tres meses desde la firma del mismo.</p> <p>El mutuo acuerdo o la denuncia del convenio, de cualquiera de las partes, deberán efectuarse antes del último trimestre del 2025.</p> <p>Acordada la revisión en el primer caso, o presentada la denuncia en el segundo, las representaciones firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo hacer un envío del mismo a la otra parte por correo certificado con acuse de recibo.</p> <p>Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. La composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros convenio colectivos, inspirándose en la legislación vigente.</p> <p>El presente convenio colectivo seguirá vigente hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.</p> <p>5. Estructura de negociación colectiva.</p> <p>Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito funcional del mismo, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.</p> <p>El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:</p> <p>a) El convenio colectivo sectorial de ámbito estatal será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro de ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en los apartados b), c) y d) del presente artículo.</p> <p>b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.</p> <p>c) Los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de personas trabajadoras afectadas presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.</p> <p>d) Los convenios colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo.</p> <p>En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Mixta del convenio colectivo.</p> <p>b) Para el comienzo de la negociación ambas partes (empresa y representación legal de las personas trabajadoras) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.</p> <p>c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.</p> <p>d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará el resultado, a efectos informativos, a la Comisión Mixta.</p>	<p>Artículo 9.</p> <p>1. Jornada anual.</p> <p>La jornada máxima anual de trabajo efectivo, tanto partida como continuada, será de 1.744 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.</p> <p>Quedan exceptuados los puestos de portería que disfruten de casa-habitación como los puestos de seguridad y vigilancia que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, que podrán trabajar hasta 54 horas semanales con el abono de las que excedan de la jornada máxima legal o pactada en la forma y con las limitaciones establecidas en la legislación vigente.</p> <p>En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.</p> <p>En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar el descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.</p> <p>En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.</p> <p>No obstante lo anterior, se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ellas (continuada o partida) que se realice a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.</p> <p>2. Fiestas de Navidad y Año Nuevo.</p> <p>Para que todo el personal sujeto a este convenio colectivo pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las empresas cesarán totalmente sus actividades a las 14:00 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución.</p> <p>No obstante lo anterior, las empresas de fabricación de pastas mantendrán un equipo, reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento.</p> <p>La retribución de dicho equipo constituido para estos días se pactará entre las personas que lo constituyan y la Dirección de la empresa, comunicándose las condiciones del pacto a la RLPT.</p> <p>3. Trabajo a Régimen "Non Stop".</p> <p>1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera se define el Sistema de Trabajo en Continuo de dichos equipos (régimen "Non Stop").</p> <p>2) Se entenderá como régimen continuado o "Non Stop" el sistema de producción de la plantilla que sirve las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.</p> <p>3) Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.</p> <p>4) La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente convenio colectivo, determinándose en las empresas donde se trate de implantar por primera vez esta modalidad de trabajo entre la Dirección y la RLPT el calendario rotatorio de turnos. Dadas las características de organización productiva del Sector, como se recoge en el apartado 3.1 de este artículo, se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el Calendario de Fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el periodo de vacaciones.</p> <p>5) La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la RLPT, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar.</p> <p>En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la CMIVC. La CMIVC resolverá por unanimidad de acuerdo con el artículo 3.5.</p> <p>6) No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones de jornada, económicas, fiestas, descansos o de cualquier otra índole más beneficiosa que venga disfrutando el personal.</p> <p><i>Nota: Ver os seguintes apartados do artigo: 4. Horas extraordinarias.; 5. Calendarios laborales y vacaciones.; 6. Traslado de fiestas; 7. Flexibilidad y distribución irregular de la jornada; 8. Registro de la jornada; 9. Trabajo a distancia.</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PERFUMERÍA E AFÍNS</p> <p>Código 99004015011984</p> <p>CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 22, 26/01/2023)</p> <p>Táboas salariais 2024 e 2025 publicadas no BOE nº 85, 06/04/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y en cualquier caso a los treinta días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Sus efectos económicos se retrotraerán, en su caso, para el primer año de vigencia al 1 de enero de 2022, para el segundo año de vigencia al 1 de enero de 2023, para el tercer año al 1 de enero de 2024 y para el cuarto año al 1 de enero de 2025.</p> <p>Ambas partes se comprometen a denunciar el convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. El inicio de la negociación de un nuevo convenio se llevará a efecto en los quince días siguientes a la fecha en que expire la vigencia del anterior.</p> <p>En el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes aceptan someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interconfederales de ámbito estatal (ASAC).</p> <p>Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos legalmente.</p> <p>Sin perjuicio del desarrollo de los citados procedimientos, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 43. Jornada de trabajo. Calendario laboral.</p> <p>Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.</p> <p>La jornada laboral máxima anual podrá flexibilizarse o adaptarse en función de las necesidades de trabajo de la empresa. La aplicación práctica a nivel de centro de trabajo de esta flexibilización o adaptación se llevará a cabo de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras donde no haya representación de las mismas, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.</p> <p>Igualmente, las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida. Para su concreción será necesario la previa petición de la persona trabajadora y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa.</p> <p>En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el "Boletín Oficial del Estado" o boletines oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán con intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente.</p> <p>Dicho calendario deberá incluir los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales, así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. El calendario laboral estará expuesto durante todo el año.</p> <p>En la elaboración del calendario anual, podrá establecerse de mutuo acuerdo, una distribución irregular de la jornada, de modo que en determinados periodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a 9 horas diarias.</p> <p>Para el colectivo de personas trabajadoras que tienen como cometido fundamental tareas de venta de productos en establecimientos comerciales, la jornada anual se distribuirá de tal forma que, además de las fiestas oficiales que en cada caso correspondan, se pueda disfrutar de, al menos, cuatro días hábiles, previo acuerdo con la empresa sobre las fechas de disfrute de los mismos.</p> <p>Si el calendario de la empresa prevé un número de días hábiles no trabajados por encima de los 4 citados en el párrafo anterior, para los que excedan de los mismos, la empresa atenderá las peticiones de fechas solicitadas siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no lo hayan pedido dos personas a la vez que ocupen el mismo puesto en distintos turnos y no coincidan con los días de mayor actividad comercial.</p> <p>En los supuestos de jornada partida, el periodo de descanso para comida, salvo pacto expreso con la persona trabajadora y con la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, no podrá exceder de 2 horas.</p> <p>De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que, por motivos de organización, determinadas personas trabajadoras tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la empresa y con expresa autorización de la misma, ésta y las personas trabajadoras afectadas de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.</p> <p><i>El tiempo de descanso (bocadillo) será considerado tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.</i></p> <p>Artículo 43.1</p> <p>Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la empresa podrá cambiar la distribución de hasta 100 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a una determinada persona trabajadora, mediando un preaviso mínimo de cinco días a la representación legal de las personas trabajadoras y a los propios afectados, de acuerdo con la siguiente regulación:</p> <p>Utilización: La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados, o días de libranza al año, en las empresas o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 100 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de las personas empleadas que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.</p> <p>Adicionalmente y fuera del cómputo global de las 100 horas indicadas, la empresa podrá cambiar la distribución de la jornada, en las mismas condiciones, hasta en tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos en el párrafo anterior. La utilización de estos tres días se condiciona a que la empresa no inaplique el incremento salarial pactado, salvo acuerdo expreso entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.</p> <p>La utilización de las horas de flexibilidad por encima de lo acordado requerirá el acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.</p> <p>Compensación: La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en sábados o días de libranza será mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido y el 0,25 restante se compensará en metálico. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.</p> <p>En el supuesto de que la empresa haga uso del quinto y, en su caso, también del octavo sábado o día de libranza, y no se alcance acuerdo entre ambas partes sobre la fecha del disfrute del descanso, prevalecerá la opción de la persona trabajadora.</p> <p>Artículo 43.2 Flexibilidad inversa.</p> <p>La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el artículo anterior podrá utilizarse en sentido inverso, cuando concurra una disminución del volumen o carga de trabajo, así como cuando se produzcan disminuciones en la demanda de los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado, sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.</p> <p>1. Procedimiento.</p> <p>Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las causas reguladas en el párrafo primero del presente artículo, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.</p> <p>Prevía entrega a la representación legal de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cuatro días.</p> <p>La consulta previa con la representación de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectadas y los compromisos de mantenimiento de empleo.</p> <p>Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:</p> <p>a) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con cinco días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa, incluidas jornadas completas, por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso a la persona trabajadora podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras señalado anteriormente.</p> <p>b) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 7 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborales que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rijan en la empresa, así como en dos sábados o días de libranza adicionales, y solo a estos efectos, a los establecidos en el artículo 43.1 y con su misma compensación, salvo pacto en contrario con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente convenio colectivo.</p> <p>c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.</p> <p>d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de reducción de jornada por cualquier causa contemplada en este convenio, embarazo o periodos de lactancia.</p> <p>e) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas. Igualmente se establecerá la posibilidad de permutas entre las personas trabajadoras, siempre que esto sea organizativamente posible y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.</p> <p>Las horas reguladas en los apartados 43.1 y 43.2 no podrán exceder de un total de 100 horas, salvo pacto expreso entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.</p> <p>En este cómputo no se incluyen los tres sábados o días de libranza adicionales a los cinco ya establecidos.</p> <p>Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con aplicación de lo previsto en el capítulo XVI del presente convenio para la mediación y arbitraje.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PRENSA DIARIA Código 99013745012001</p> <p>CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 148, 19/06/2024_ Corrección de erros no BOE nº 163, 06/07/2024)</p>	<p>Artículo 4. Vigencia y concurrencia.</p> <p>I. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, aplicando sus efectos económicos de forma retroactiva a 1 de enero de 2023.</p> <p>II. El presente convenio colectivo de conformidad con lo establecido en los artículos 83.2 y 84.4 del ET, articula la negociación colectiva en el Sector de Prensa Diaria a través de la estructura negociadora siguiente:</p> <p>a) Ámbito estatal: El presente convenio colectivo estatal.</p> <p>b) Ámbito de empresa o centro de trabajo.</p> <p>Son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.4 ET.</p> <p>III. Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero de 2023 serán abonados en el mes siguiente a la publicación del convenio en el BOE.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y prórroga.</p> <p>I. El presente convenio colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>II. Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo como obligacional durante un año, periodo a partir del cual se mantendrán vigentes únicamente el contenido normativo hasta la firma de nuevo convenio colectivo, debiendo someterse las partes al procedimiento de mediación regulado en el artículo 86.4 ET.</p>	<p>CAPÍTULO VI. Tiempo de trabajo y descanso</p> <p>Artículo 26.</p> <p>a) Jornada.</p> <p>I. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.687,5 horas que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.</p> <p>En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas.</p> <p>El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos legalmente establecidos.</p> <p>II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados entre jornadas en la Ley. A estos efectos y siempre que fuese posible se hará constar la duración de tal medida.</p> <p>III. Las direcciones de las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.</p> <p>b) Descanso semanal.</p> <p>I. Todas las personas trabajadoras del sector de Prensa Diaria, disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el apartado a) de este artículo.</p> <p>Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en ciclos de dos semanas, se podrá reservar un día para acumular y ser disfrutado en otro periodo.</p> <p>II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de tal forma que al menos una vez cada cuatro semanas, el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo.</p> <p>III. Excepcionalmente, las empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida, en la que constará la duración de tal excepcionalidad.</p> <p>IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al personal afectado con al menos tres días de antelación.</p> <p>V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la alteración.</p> <p>VI. El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos.</p> <p>VII. Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de este convenio colectivo. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes.</p> <p>Artículo 27. Calendario.</p> <p>I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural las empresas afectadas por el presente convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de las personas trabajadoras emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.</p> <p>II. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.</p> <p>Artículo 28. Horario de trabajo.</p> <p>I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada integrante de la redacción de las empresas aludidas en el artículo 1 del presente convenio tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 26.b).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.</p> <p>II. Los/as responsables de las secciones de las que se componen cada una de las redacciones de los diarios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas y consultada la plantilla asignada a la sección, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.</p> <p>III. Aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de las direcciones de las redacciones de las empresas, que apliquen el presente convenio para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual, en todo caso respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La libre disposición a que se hace referencia en este artículo se abonará en la forma que se venga realizando en las empresas.</p> <p>Artículo 29. Verificación y control.</p> <p>I. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados.</p> <p>II. En cualquier caso, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como su posible modificación.</p> <p>III. Las empresas deberán de establecer igualmente, sistemas de verificación y control efectivos de la jornada y horario de trabajo, informando periódicamente en los plazos que se acuerde en las empresas a los representantes de las personas trabajadoras, de la implantación de dichos sistemas de control y de sus resultados.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>RECUPERACIÓN E RECICLADO DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS Código 99004345011982</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 177, 25/07/2022 - Corrección de erros no BOE nº 192, 11/08/2022)</p> <p>Táboa salarial 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023</p> <p>Táboa salarial 2024 no BOE nº 87, 09/04/2024</p>	<p>Artículo 5. Vigencia y denuncia.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.</p> <p>Se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.</p> <p>El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.</p> <p>En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.</p> <p>Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.</p>	<p>Artículo 16. Jornada laboral.</p> <p>La jornada laboral será de mil setecientas setenta y seis horas anuales.</p>
<p>SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA Código 99100095012012</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 294, 06/12/2024)</p>	<p>Artículo 4. Vigencia, prórroga y concurrencia.</p> <p>I. El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2024 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>II. Se considerará prorrogado automáticamente en sus propios términos por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes antes del último mes de su vigencia.</p> <p>III. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo, hasta que sean sustituidas por otro convenio.</p> <p>Artículo 5. Denuncia del convenio.</p> <p>La denuncia del presente convenio habrá de realizarse antes de que comience el último mes de vigencia. Habrá de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Estarán legitimados para formular la denuncia las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del ET.</p> <p>La negociación del mismo tras su denuncia se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose de constituir la mesa de negociación dentro de los tres meses siguientes a su denuncia. De no alcanzarse acuerdo en el transcurso de los catorce meses siguiente a la pérdida de vigencia del convenio, las partes acuerdan el sometimiento del mismo a los procedimientos previstos en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 20. Jornada de trabajo y descanso semanal.</p> <p>a) Jornada.</p> <p>I. La jornada máxima durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.800 horas en cómputo anual y 40 horas como máximo en cómputo semanal, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.</p> <p>En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas, siendo la jornada máxima diaria de nueve horas.</p> <p>Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado.</p> <p>El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del ET, respetando los descansos legalmente establecidos.</p> <p>II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, y de conformidad con el artículo 34.3 del ET, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados entre jornadas en la ley. A estos efectos y siempre que fuese posible se hará constar la duración de tal medida.</p> <p>III. Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso computará como tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p> <p>b) Descanso semanal.</p> <p>I. Todos las personas trabajadoras del sector de radiodifusión disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo, y garantizando que se disfrutarán en sábado y domingo, al menos, una semana de cada cuatro, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el apartado I de este artículo, salvo aquellas personas trabajadoras que hubieran sido contratados para el trabajo en fin de semana.</p> <p>II. Si por necesidades de carácter organizativo el sistema de descanso semanal se viera alterado, la empresa deberá en el periodo de dos semanas siguientes planificar su descanso, salvo acuerdo con la persona trabajadora para acumularlo en otro periodo.</p> <p>III. Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en ciclos de dos semanas se podrá reservar un día para acumular y ser disfrutado en otro periodo.</p> <p>IV. En cualquier caso, en los apartados II y III del presente artículo, se respetará el descanso mínimo semanal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del ET.</p> <p>Artículo 22. Horario de trabajo.</p> <p>I. Los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las programaciones de las radios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas y de acuerdo con la legalidad vigente, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.</p> <p>II. A partir del año 2022, del 15 de junio al 30 de agosto de cada año se establecerá para el personal administrativo un horario continuado en las áreas en que su aplicación resulte posible y no afecte al normal desarrollo de la actividad en horario vespertino. A este fin, se podrán establecer turnos de carácter rotatorio en las áreas donde pueda reconocerse este horario continuado y convenirse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora compensaciones de horas no trabajadas durante ese periodo en el resto del año a fin de cumplir la jornada anual del convenio prevista en el artículo 20.</p> <p>Artículo 23. Verificación y control.</p> <p>Las empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación social de las personas trabajadoras. La apertura del proceso negociador se hará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio.</p> <p>En el caso de no haber representación legal de las personas trabajadoras se cumplirán igualmente los siguientes criterios:</p> <p>El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.</p> <p>En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa en su caso, quienes podrán efectuar las reclamaciones que consideren oportunas ante el departamento correspondiente de la empresa.</p> <p>Disposición transitoria única. Jornada laboral.</p> <p>Las partes se comprometen a reunirse y acordar los términos de aplicación práctica en el caso de que se apruebe una modificación legal de la jornada de trabajo, incorporando sus acuerdos en la regulación del presente del convenio colectivo con la ampliación que sea necesaria.</p>

Denominación convenio	Vigencia - Ultraactividad	Cláusulas sobre jornada
<p>SERVIZO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO TAXI Código 99010255011998</p> <p>CONVENIO 2017-2019 (BOE nº 117, 17/05/2017)</p>	<p>Artículo 5. Vigencia.</p> <p>Las normas de este Convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del 2017, independientemente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p>La vigencia del Convenio se establece por un período de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.</p> <p>Llegado su vencimiento, se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año, siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La denuncia, que podrá realizarla cualquiera de las dos partes firmantes, se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, enviando copia de la misma al organismo competente de la administración pública para su registro.</p> <p>El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado éste, será de dos meses.</p> <p>En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su totalidad y parte normativa, hasta que no sea sustituido por un nuevo acuerdo.</p> <p>En los supuestos de prórroga anual, los conceptos económicos de este convenio, se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior.</p>	<p>Artículo 21. Duración y cómputo de la jornada.</p> <p>La jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.790 horas anuales, y en su distribución deberá respetarse un cómputo de 40 horas semanales, todo ello salvo pacto en contrario.</p> <p>Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.</p> <p>Salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello, el descanso semanal se disfrutará de manera coincidente con el descanso semanal previsto para el vehículo por la normativa emanada de las corporaciones locales, o entidades comunitarias donde existan turnos de descanso de vehículos. Siempre que ésta lo posibilitara, el citado descanso se produciría en dos días consecutivos.</p> <p>En el supuesto, de que la normativa reseñada, acuerdos de parte, etc., no estableciera nada al respecto, el descanso semanal se ajustará a los dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Código 99012985012002</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 85, 06/04/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo anterior y exclusivamente respecto de los conceptos recogidos en las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, se abonarán las diferencias salariales que, en su caso, proceda con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 y al 1 de enero de 2023, respectivamente. El pago deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a aquel en que se produzca la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial del Estado". A estos efectos, en el caso de las personas trabajadoras que no hayan percibido el plus de disponibilidad durante todo el año 2022 o 2023, el importe que, en su caso, deba abonarse de forma retroactiva de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se calculará aplicando a los importes recogidos en las indicadas tablas el coeficiente del 0,875. Igualmente, en el caso de contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada, el abono se realizará en proporción a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora en dichos períodos.</p> <p>Quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, las producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de la firma del presente convenio.</p> <p>Adicionalmente, quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I las producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.</p> <p>3. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tática reconducción siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La denuncia de este convenio, proponiendo su revisión, deberá presentarse ante el organismo laboral competente. Una vez efectuada dicha denuncia la parte denunciante deberá notificar a las otras partes firmantes del convenio, a la mayor brevedad posible y de forma fehaciente, la presentación de aquella.</p> <p>Las negociaciones para la revisión del convenio deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante comunique a las otras partes firmantes del convenio la presentación de la denuncia. Si al término de la vigencia de este convenio, o de la de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia del mismo y las partes no hubiesen alcanzado aún un acuerdo expreso y escrito, este convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.</p> <p>4. En el supuesto de prórroga de la vigencia del convenio, las partes deberán reunirse dentro de los dos primeros meses del año a efectos de negociar la revisión salarial que, en su caso, resulte aplicable tanto respecto del salario como de los complementos salariales.</p>	<p>Artículo 15. Principios generales. (TÍTULO V. Jornada y tiempo de trabajo)</p> <p>1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.</p> <p>Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>No tendrán la consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual las personas trabajadoras de Administración y Servicios Generales incluidas en el anexo I del presente convenio.</p> <p>Respecto de las producciones cinematográficas, el personal del anexo I encuadrado en "Equipo de Contabilidad" o "Equipo de Administración y Servicios Generales" solo tendrá tal consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual cuando su actividad implique presencia habitual o regular y efectiva en el lugar del rodaje o grabación, con sujeción a las mismas condiciones de jornada y horario del personal técnico. En estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el artículo 16, relativo a las jornadas especiales.</p> <p>2. Para aquellas producciones de televisión cuyos horarios impliquen trabajar de forma habitual en turno de fin de semana, entendiéndose por tal el que incluya sábado o domingo o ambos, la jornada máxima de trabajo semanal del personal que participe de forma directa en la producción será de 36 horas, en un máximo de cuatro días de prestación de servicio y con la consideración de jornada completa.</p> <p>3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá los días del sábado y domingo completos.</p> <p>4. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, tal y como se estipula en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, conforme el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En lo no expresamente previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. En todo caso, se respetará la condición más beneficiosa de aquellas personas trabajadoras que, con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus de disponibilidad pero realizando en todo caso una jornada a tiempo completo inferior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo considerados personas trabajadoras a tiempo completo y sin que puedan obligarse a transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial sobre la base de la jornada regulada en el presente convenio.</p> <p>En el supuesto de personas trabajadoras fijas discontinuas se tomará como referencia, a estos efectos, los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio, tanto si el plus de disponibilidad se ha percibido de manera continuada como con interrupciones por su condición de fijas discontinuas.</p> <p>Esta garantía se mantendrá en tanto siga vigente el contrato celebrado al amparo de la normativa convencional previa al presente convenio.</p> <p>7. Las personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior, si han venido percibiendo en los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio el plus disponibilidad, seguirán realizando su jornada a tiempo completo inferior, sin perjuicio que deban prolongar, puntualmente y cuando sea preciso, su jornada hasta las 40 horas semanales cuando existan situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones, sin que ese tiempo tenga la consideración de horas extraordinarias.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 16. Jornadas especiales; Artículo 17. Reglas generales del horario de trabajo; Artículo 18. Reglas específicas del horario de trabajo; Artículo 19. Registro de jornada.</i></p> <p>Disposición adicional primera.</p> <p>A partir de la entrada en vigor del presente convenio la jornada a tiempo completo de referencia será la que indica el artículo 15 del mismo, de modo que cualquier contratación de una persona trabajadora a tiempo completo lo será por dicha jornada. Cualquier nueva contratación por jornada inferior será considerada a tiempo parcial.</p> <p>La regla prevista en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento también en los supuestos de nueva contratación o subcontratación de servicios que se realicen a través de concurso u oferta pública de contratación.</p> <p>Disposición adicional segunda.</p> <p>1. Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vengán realizando una jornada semanal de treinta y cinco horas, o inferior, pero que consten dadas de alta en la Seguridad Social como personal a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos, no verán alterada dicha jornada, salvo pacto en contrario.</p> <p>Este personal no podrá superar, en ningún caso, la jornada máxima diaria de trabajo de nueve horas, quedando excluido de la regulación contenida en el artículo 16 del presente convenio en relación con las jornadas especiales.</p> <p>2. A efectos del cálculo de su retribución, a este personal se le abonará el salario base y el complemento de flexibilidad previstos en las tablas salariales en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio. Al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA COCIDA Código 99004935011982</p> <p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 292, 07/12/2023)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2025, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de al menos dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga. Para los supuestos de denuncia del convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante un año, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.</p> <p>La denuncia del convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo de un año desde la terminación de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos, siendo la solución arbitral de carácter voluntario para las partes.</p> <p>Artículo 5. Denuncia.</p> <p>La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral y las demás partes.</p>	<p>Artículo 33. Jornada laboral y descansos.</p> <p>1. Se establece una jornada de tiempo de trabajo efectivo de 1.750 h anuales, en los términos del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Tiempo de trabajo: <i>Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual se encuentre la persona en su puesto de trabajo.</i> <i>Descanso:</i> Cualquiera que fuera la distribución de la Jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo. <i>En el caso de las jornadas continuadas de duración superior a 6 horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</i> Calendario laboral: Las empresas confeccionarán un calendario laboral por cada centro de trabajo. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y en cualquier caso antes del 30 de diciembre. En la elaboración de los mismos se declararán preferentemente como días no laborables los días 24 y 31 de diciembre de cada año. Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada persona trabajadora, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición de la persona, la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo. Aquellas personas que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada. Lo anterior es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 ET. Distribución de la jornada y régimen de turnos: a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad. b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará al 15 % de la jornada anual con los topes máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un máximo de diez horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de sesenta horas. Los límites fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. c) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la plantilla. d) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que les correspondería con una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.</p> <p>3. Turnicidad: Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualmente productivas, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en los términos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o "cuarto o quinto turno" que afecte a toda o a una parte de la plantilla. En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales. Durante el tiempo en que las personas trabajadoras presten sus servicios en este sistema de "cuarto o quinto turno", percibirán un complemento por día efectivamente trabajado de 4,87 €. Relevos: En las empresas que tengan establecido el sistema de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, por un tiempo de la espera que no exceda de dos horas, debiendo comunicar la persona la incidencia del relevo a su superior. En todo caso, ese tiempo será abonado al precio de la hora extraordinaria.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>XARDINERÍA Código 99002995011981</p> <p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 167, 13/07/2022)</p>	<p>Artículo 4.º Vigencia, duración y prorroga.</p> <p>El Convenio tendrá una vigencia inicial desde el 1 de enero del año 2021 al 31 de diciembre del 2024, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga.</p> <p>Para los supuestos de denuncia del Convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del Convenio denunciado desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso, hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.</p> <p>La denuncia del Convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos.</p>	<p>Artículo 16.º Jornada de trabajo.</p> <p>La jornada máxima anual será de 1.700 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.</p> <p>Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.</p> <p>En los parques y grandes extensiones de terreno en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando la persona trabajadora, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.</p> <p>Las personas trabajadoras disfrutará dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.</p> <p>La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas de trabajo efectivo. Las empresas, de acuerdo con los/las representantes de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.</p> <p>Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo doce horas.</p> <p>Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.</p> <p>Disposición adicional tercera. Registro horario.</p> <p>Procedimiento de registro horario. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.</p> <p>A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte.</p> <p>Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.</p> <p>El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto y los pondrá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tras previa solicitud.</p> <p>Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva, y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.</p> <p>Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.</p> <p>El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<div>XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS Código 99002385011981</div> <div>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 210, 30/08/2024)</div>	<div>Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y revisión.</div> <div>La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2026 y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".</div> <div>Se establece expresamente que los salarios tendrán efectos desde el primero de enero de 2024.</div> <div>Salvo denuncia expresa del convenio efectuada por una de las partes y comunicada fehacientemente a la otra con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio colectivo verá prorrogada su vigencia de año en año.</div> <div>Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.</div>	<div>Artículo 21. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo efectivo anual durante el tiempo de vigencia del presente convenio será como máximo de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Con carácter general, la jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas consecutivas, que se recomienda que se corresponda con el sábado y el domingo. En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que establezca cada empresa, que obligatoriamente deberá considerar como descanso la tarde del sábado y el domingo. De igual forma, se garantizará el disfrute efectivo de los 14 festivos anuales. En verano se realizará jornada continua durante dos meses consecutivos, uno de los cuales deberá ser el de agosto. Se entiende por jornada continua aquella que se realice de forma continuada en unidad de tiempo y sin interrupciones significativas, respetando en todo caso el tiempo de descanso establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores. Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo. Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores. En la confección del calendario laboral y en la determinación de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, considerando que la adaptación deberá efectuarse durante el tiempo en que la empresa tenga el establecimiento o el centro de trabajo abierto al público o con atención al mismo y, en todo caso, en el horario comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas, de lunes a viernes. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En todo caso, la solicitud de adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo deberá efectuarse por la persona trabajadora con una antelación mínima de treinta días a la fecha prevista o solicitada de aplicación efectiva. La adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo se deberá efectuar siempre con arreglo a parámetros objetivos inherentes a la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que pueda existir discriminación alguna, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo. La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. En cualquier caso, las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras los sistemas de registro y control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio o entrada y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios: 1. El sistema utilizado, en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. 2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria, semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales. 3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa. 4. Con carácter también mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellas. Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el sistema de registro diario de la jornada implantado por la empresa respetará los criterios señalados en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo.</div>

<p>ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS Código 99000075011981</p> <p>CONVENIO 2017 - 2019 (BOE nº 146, 19/06/2019)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal. El Convenio extiende sus efectos inicialmente desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.</p> <p>Artículo 6. Denuncia del Convenio. Cualquiera de las partes firmantes del Convenio colectivo podrá denunciar el mismo mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes firmantes y a la autoridad laboral durante el último trimestre de vigencia del Convenio. Denunciado el Convenio colectivo las partes se comprometen a constituir, en el término del mes siguiente, la comisión negociadora que elaborará el nuevo Convenio colectivo. Hasta la firma del nuevo Convenio colectivo permanecerá vigente el anterior en su total contenido. Si ninguna de las partes denunciara el Convenio colectivo, éste quedará prorrogado anualmente. Se recomienda actualizar las tablas al cálculo de variaciones del IPC de enero a diciembre del año anterior.</p>	<p>Artículo 15. Jornada laboral. La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio será de 1.800 horas, Se establece una jornada semanal media de cuarenta horas de trabajo efectivo. No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo al día ni un mínimo de cuatro a excepción de que tenga que efectuar alguna de las siguientes tareas a) Ruta de recogida y reparto; b) Las validaciones de peñas y juegos activos; c) Confección e impresión de peñas; d) La devolución de lotería invendida de los sorteos de jueves y/o sábado; e) Ingresos bancarios; f) Por horario comercial estipulado de mañana y/o tarde; g) Envíos de pedidos a domicilio, o cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana. El exceso de horas trabajadas deberá compensarse dentro del mes en que se hayan realizado, o en el mes siguiente; el defecto, deberá compensarse dentro de los dos meses siguientes en que se hayan producido. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos, salvo pacto en contrario. Con el presente artículo y la redacción de jornada flexible, se cumple con la exigencia contenida en el vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 16. Descanso semanal. Las trabajadoras y trabajadores tendrán un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, salvo que presten sus servicios de lunes a domingo en cuyo caso disfrutarán de un descanso semanal de dos días. La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la misma rotación para todos los trabajadores, teniendo en cuenta los días laborables y los festivos, así como los días: viernes, sábados, domingos, festivos y vísperas. Los descansos se organizarán de forma que se permita a cada trabajadora o trabajador al menos un descanso en los días sábados o domingos, en un periodo no superior a cinco semanas, salvo los contratados a tiempo parcial que presten sus servicios los días de fin de semana. A efectos de elaboración de los cuadrantes de descanso y trabajo, las semanas podrán considerarse de domingo a sábado. Se podrá descansar bajo cualquier otra modalidad de mutuo acuerdo.</p> <p>Artículo 19. Calendario laboral. Durante el primer mes de cada año natural se elaborará el calendario laboral correspondiente, en el que se determinarán los días laborables y de descanso de cada trabajadora o trabajador, así como su horario de trabajo. Una vez fijado el período de disfrute de las vacaciones anuales, se hará constar asimismo en el calendario laboral.</p>
---	---	---

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>BANCA PRIVADA Código 99000585011981</p> <p>CONVENIO 2024 -2026 (BOE nº 1, 01/01/2025_ Corrección de erros no BOE nº 19, 22/01/2025)</p>	<p>Artículo 4. Vigencia del convenio. La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el BOE.</p> <p>El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.</p>	<p>Artículo 26. Jornada y horarios.</p> <p>1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.</p> <p>2. Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente: Lunes a viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en cuya duración están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 1 de octubre al 31 de diciembre, a razón de 5 ½ horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada Empresa.</p> <p>A falta de acuerdo, la Empresa podrá mantener la situación que tuviera a 31 de diciembre de 2014 por aplicación del XXII Convenio Colectivo de Banca o adherirse a cualquiera de los acuerdos vigentes en las cuatro primeras Empresas con mayor censo del sector.</p> <p>En tal sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia a la fecha de firma del presente convenio.</p> <p>3. Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación: Lunes a jueves: De las 8 horas a las 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo. Viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.</p> <p>El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a quienes estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por ciento de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por ciento de la plantilla de cada banco.</p> <p>En el ámbito de cada Empresa, a petición de los Sindicatos firmantes del convenio, se les comunicará la relación de los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y el número de personas afectadas en cada centro, así como sus modificaciones.</p> <p>Desde la entrada en vigor del convenio a los empleados y empleadas que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 11,00 euros a partir del 1 de enero de 2024.</p> <p>4. Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores/as y visitantes/as), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.</p> <p>5. Quienes tuvieran jornadas especiales de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas, y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto del personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.</p> <p>6. Los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria. La solicitud deberá cursarse dentro del primer trimestre de cada año. Cualquier otra alternativa a esta jornada reducida se negociará con la RLPT en el ámbito de cada Empresa.</p> <p><i>Nota: Ver Artigo 27. Traballo a distancia e Telet traballo; Artigo 28. Traballo a distancia y telet traballo inferior ao 30 % da xornada de traballo; Artigo 29. Registro de xornada</i></p> <p><i>No Artigo 29 (Rexistro de xornada) no apartada II.3 (Datos obxecto de rexistro) indica:</i></p> <p>3.1 Hora de inicio de la jornada. Como «hora de inicio de jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física. Salvo autorización expresa de la Empresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.</p> <p>3.2 Hora de finalización de la jornada. Como «hora de finalización de jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la Empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.</p> <p>3.3 Tiempo efectivo de trabajo. La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario general del Convenio Colectivo de Banca o aquel horario, distinto del general, resultante de los acuerdos colectivos o contractuales suscritos en cada Empresa y que le sean de aplicación, así como por los calendarios laborales que se publican cada año. Se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo. No tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a título orientativo:</p> <p>a) El tiempo correspondiente a la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida.</p> <p>b) Interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.</p> <p>c) Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el ET y/o por el convenio colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos.</p> <p>Sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo:</p> <p>a) El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la Empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.</p> <p>b) La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>c) Las licencias retribuidas del artículo 31.º del convenio colectivo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>d) Los quince minutos diarios de descanso obligatorio regulados legal o convencionalmente.</p> <p>En cualquier caso, las entidades podrán establecer los criterios que han de determinar y regular los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CAIXAS E ENTIDADES FINANCEIRAS DE AFORRO</p> <p>Código 99000785011981</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 137, 06/06/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.</p> <p>El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", sin perjuicio de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto.</p> <p>La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, en el último mes del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.</p> <p>Denunciado el convenio, mantendrá su vigencia durante el período de negociación. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán al procedimiento de mediación previsto en el capítulo II del título II del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Sin perjuicio del desarrollo y solución final de dicho procedimiento, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 32. Jornada y horarios.</p> <p>1. Extensión de la jornada: se acuerda establecer una jornada anual de 1.650 horas de trabajo efectivo, más 30 para formación, que tendrán también la consideración de tiempo de trabajo efectivo, siendo el tiempo de trabajo total que se establece en función de las retribuciones recogidas en el capítulo VI del título II del presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el punto 6 de este artículo.</p> <p>Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, siendo necesario acomodar el cómputo de la jornada particular en cada Entidad al marco horario fijado en la presente regulación, garantizando en cualquier caso el servicio en la tarde laborable, contemplando los límites dentro de los cuales se comprenderá la prestación laboral.</p> <p>No se producirá reducción de jornada anual en aquellos casos de Entidades con jornadas inferiores a la establecida con carácter general en este apartado.</p> <p>2. Horario.</p> <p>Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada Entidad, salvo acuerdo colectivo en el ámbito de la misma que disponga otra cosa, estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan.</p> <p>2.1 En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:</p> <p>– Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.</p> <p>– Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas.</p> <p>Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50 % de la RLPT.</p> <p>Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos.</p> <p>2.2 En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: De lunes a viernes de ocho a quince horas.</p> <p>Quedan excluidos de este horario el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas, se considere necesario para trabajos administrativos o de simples desplazamientos.</p> <p>Asimismo, se exceptúa el día en que la Entidad cierre su ejercicio económico, en que prestará su colaboración el personal destinado a tal efecto.</p> <p>3. Coincidencia del jueves en festivo: la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.</p> <p>4. Tarde del Jueves Santo: sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para el personal de las Cajas de Ahorros.</p> <p>5. Sábado Santo: asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por el personal de las Cajas de Ahorros.</p> <p>6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, o formativos, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el convenio.</p> <p>Asimismo, y respetando en todo caso la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal adscrito a los servicios de informática, conserjería, vigilancia, portería y, en general, el de trabajo a turnos, se regirá por sus jornadas especiales.</p> <p>7. Las Entidades podrán establecer jornadas y horarios singulares siempre que así se acuerde mediante acuerdo colectivo con más del 50 % de la RLPT de la Entidad, y sin que en ningún caso dichas jornadas excedan de los límites fijados en el apartado 1 anterior.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 107. Registro de jornada; Disposición adicional décima. Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo; Artículo 15. Derechos digitales. (Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral); Artículo 37. Descanso semanal y guardias.</i></p> <p><i>No Artigo 107 (Rexistro de xornada) indica:</i></p> <p>III. Funcionamiento del registro.</p> <p>Primero. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Segundo. Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.</p> <p>IV. Obligación de registrar.</p> <p>Primero. <i>La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.</i></p> <p>Segundo. Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.</p> <p>Disposición adicional cuarta. Distribución irregular de jornada.</p> <p>En materia de distribución irregular de jornada será de aplicación el porcentaje establecido legalmente, salvo que se modifique por la Comisión Negociadora a resultados de las conclusiones alcanzadas en el seno del Observatorio Sectorial.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS PROVEDORAS CIVÍS PRIVADAS DE TRÁNSITO AÉREO DE MERCADO LIBERALIZADO E SUXEITAS A RÉXIME CONCESIONAL Código 99100105012012</p> <p>CONVENIO 2018 - 2020 (BOE nº 196, 14/08/2018)</p> <p>Laudo arbitral sobre a determinación das condicións económicas do persoal afectado por este convenio publicado no BOE nº 213, 03/09/2024</p>	<p>Artículo 8. Ámbito temporal.</p> <p>Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2018, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente Convenio colectivo y manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente Convenio.</p> <p>Artículo 9. Denuncia.</p> <p>El presente Convenio colectivo podrá prorrogarse de año en año por acuerdo tácito de las partes, de no mediar denuncia conforme a lo establecido en el párrafo siguiente.</p> <p>Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, seguirá estando en vigor el presente convenio.</p> <p>Denunciado el Convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora, fijándose un calendario de negociación y dando comienzo la misma en el plazo de 15 días desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.</p> <p>En el caso de que las partes negociadoras no hayan podido llegar a un acuerdo, las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, someterán las discrepancias existentes a los procedimientos establecidos, mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Disposición adicional primera.</p> <p>El presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en su artículo 8, entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2018.</p> <p>No obstante, la Comisión Negociadora estará facultada para adaptar el texto del convenio a los cambios normativos que pudiesen entrar en vigor durante la vigencia del mismo.</p>	<p>Artículo 18. Jornada laboral.</p> <p>La jornada laboral anual establecida para la realización de la actividad aeronáutica será la definida en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo, establecida en 1.670 horas anuales, pudiendo incrementarse la misma hasta un total de 80 horas adicionales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</p> <p><i>De conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, en el cómputo del límite anual de actividad aeronáutica de 1.670 horas no se tendrán en cuenta otras actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias realizadas fuera del centro de trabajo y periodos de formación no computables como actividad aeronáutica.</i></p> <p><i>Estas actividades, al no afectar a los límites de seguridad aeronáutica, se tomarán en consideración exclusivamente a afectos laborales de conformidad con lo establecido en la disposición adicional única del Real Decreto 1001/2010.</i></p> <p>De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, dada la especial naturaleza de los servicios que se prestan, así como el carácter esencial de los mismos para el correcto funcionamiento del sistema aeroportuario, las horas extra ordinarias a las que se refiere el párrafo anterior, y que por razones de servicio deban ser realizadas tendrán carácter obligatorio.</p> <p>La empresa podrá retribuir dichas horas extra ordinarias conforme al precio establecido al efecto en el artículo 48, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido según las necesidades, requerimientos y disponibilidades que presente el servicio.</p> <p>A los efectos de atender a las necesidades y requerimientos formativos necesarios para la seguridad de la navegación aérea, la calidad del servicio, y el desarrollo profesional, se establece un periodo de 40 horas para la formación al año.</p> <p>La jornada del personal del Grupo IV (Personal de oficinas centrales) será la pactada en el contrato de trabajo o en su defecto de 1.826 horas anuales.</p> <p>Artículo 20. Tiempo de trabajo.</p> <p>La regulación del tiempo de trabajo debe adecuarse a lo establecido y dispuesto por el Real Decreto 1001/2010, de 5 de marzo, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.</p> <p>De ser derogada, total o parcialmente la norma anteriormente indicada por cualquier otra que la sustituya, se estará en esta materia a la regulación legal en vigor que directa o indirectamente regule las normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.</p> <p>Artículo 22. Período de actividad aeronáutica diaria, mensual y anual.</p> <p>1. La duración máxima de un período continuo de actividad aeronáutica es de 10 horas, debiendo garantizarse un descanso mínimo de 12 horas entre la finalización de un período de actividad aeronáutica y el inicio del siguiente.</p> <p>2. La actividad aeronáutica mensual no superará las 200 horas.</p> <p>3. La actividad aeronáutica anual no excederá de 1.670 horas, sin perjuicio de la posibilidad de ser incrementada con horas extra ordinarias hasta un máximo de 80 horas anuales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Artículo 31. Simuladores.</p> <p>1. La formación práctica de trabajo usando simuladores y las evaluaciones correspondientes no tienen la consideración de actividad aeronáutica. No obstante, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>2. Las pruebas y evaluaciones en simulador que tengan lugar en los períodos de descanso previstos en el artículo 6 del Real Decreto 1001/2010, deberán programarse de forma que se asegure al controlador de tránsito aéreo cualquier de las dos posibilidades siguientes:</p> <p>a) Un descanso mínimo de 40 horas entre el final de la prueba o evaluación en simulador y el inicio de la actividad aeronáutica.</p> <p>b) Un descanso mínimo de 24 horas, antes y después de la prueba o evaluación.</p> <p><i>Nota: Ver regulación específica nos seguintes artigos:</i></p> <p><i>Artículo 19. Distribución de la jornada; Artículo 21. Definiciones en relación con la regulación del tiempo de trabajo y los requisitos de descanso; Artículo 23. Periodos consecutivos de actividad aeronáutica y descansos; Artículo 24. Periodos de actividad operacional y descansos parciales; Artículo 25. Unidades con periodos de baja densidad de tráfico y torres monoposición; Artículo 26. Relevos; Artículo 27. Período de actividad aeronáutica nocturna; Artículo 28. Período de actividad aeronáutica de madrugada; Artículo 29. Período de actividad aeronáutica matinal; Artículo 30. Servicio de imaginaria; Artículo 33. Modificación de los periodos de actividad aeronáutica y descansos por circunstancias imprevistas; Artículo 34. Modificación de los periodos de actividad aeronáutica para atender demandas extraordinarias de tráfico aéreo; Artículo 35. Límites a las modificaciones de los periodos de actividad</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>FABRICACIÓN E COMERCIALIZACIÓN DE FROITAS E HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, LIMPAS, TROCEADAS E LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR OU COCIÑAR (IV GAMA) Código 99100205012016</p> <p>Sentenza da Audiencia Nacional publicada no BOE nº 128, 30/05/2017 <i>(Ordénase a inaplicación do convenio concorrente -este respecto do de Fabricación de conservas vexetais- pero non a súa nulidade, porque a lei non impón a dita medida)</i></p> <p>CONVENIO 28/06/2016 - 31/12/2017 (BOE nº 3, 04/01/2017)</p> <p>Táboas salariais provisionais 2017 no BOE nº 116, 16/05/2017</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>1. Duración. -El presente convenio tiene vigencia desde el momento de la firma hasta el 31 de diciembre de 2017.</p> <p>2. Denuncia.</p> <p>Forma y condiciones de denuncia del convenio.</p> <p>El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, dentro de los dos últimos meses de su vigencia temporal. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.</p> <p>Plazo máximo para el inicio de la negociación.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</p> <p>Duración del convenio.</p> <p>Agotada la negociación sin acuerdo, las partes someterán las discrepancias a un procedimiento de mediación y, en el caso de que no fueran solventadas las mismas en dicha instancia, por mayoría de ambas partes podrá someterlas a un arbitraje que permita el desbloqueo de la negociación.</p> <p>En todo caso, el convenio tendrá una vigencia máxima de veinticuatro meses a contar desde la fecha de finalización de la vigencia temporal del convenio colectivo anterior, por lo que finalizado dicho plazo sin haberse alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, esta unidad de negociación quedará agotada y el presente convenio colectivo extinguido, aplicándose automáticamente desde ese preciso momento a las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio, el Convenio Colectivo que resultara de aplicación para dicha organización y/o sector.</p>	<p>Artículo 20. Jornada de trabajo.</p> <p>La jornada laboral máxima anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.</p> <p>Con carácter general y, ante la corta vida útil del producto de IV Gama y la necesidad de atender al servicio demandado, constituye una condición fundamental que la jornada semanal sea flexible y se ajuste a las necesidades de la organización productiva de las empresas y centros de trabajo, respetándose los descansos legales establecidos.</p> <p>Queda reservado al ámbito de la empresa por acuerdo entre los representantes legales y la dirección de la empresa, la regulación de la flexibilidad y distribución irregular de la jornada, a falta de acuerdo se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 21. Organización de la jornada.</p> <p>Será facultad de la empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, partida, etc., de conformidad con la legislación vigente.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DO FRÍO INDUSTRIAL [Código 99002255011981]</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 12, 14/01/2025)</p>	<p>Artículo 4. Vigencia y duración. El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de enero de cada uno de los 3 años de duración pactada (2024, 2025 y 2026). El convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>Artículo 5. Denuncia. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las organizaciones que han firmado el mismo, dentro del último mes de su vigencia. El escrito de denuncia, que incluirá certificado del acuerdo adoptado al efecto por cualquiera de las Centrales Sindicales o ALDEFE, se notificará a la otra parte, económica o social, respectivamente, durante el mes de diciembre de 2026. De no mediar dicha denuncia el convenio se considerará prorrogado año tras año (años naturales).</p>	<p>Artículo 26. Jornada de trabajo.</p> <p>1. Duración. La jornada efectiva de trabajo será de 1.760 horas.</p> <p>2. Organización y distribución. Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo con una distribución horaria básica exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y dará cuenta a los/las Delegados/as de Personal o al Comité de empresa. La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Diez horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; día y medio de descanso semanal; tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y treinta días naturales anuales de vacaciones. No se considerarán modificaciones sustanciales aquellas que comporten, vigente la distribución anual de la jornada, un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 horas sobre la distribución horaria básica, si bien, la empresa deberá avisar a la persona afectada con la antelación que marque en cada momento la ley en vigor para la modificación no sustancial de su jornada y horario y establecerlo con el/la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa. En todo caso se respetará la distribución de la jornada que esté establecida en los contratos individuales de trabajo. Si de esta distribución resultase una cantidad superior a 1.760 horas en cómputo anual, el exceso será compensado a la persona trabajadora con días libres computando ocho horas para cada día libre a fin de acumularlas para su disfrute en días completos dentro del trimestre siguiente a la variación, salvo pacto en contrario.</p> <p>3. Trabajos en domingos y festivos. Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborales, en su caso. En caso excepcional de que alguna semana no pudiera concederse el descanso correspondiente, éste será disfrutado en el transcurso de los catorce días siguientes. Las horas trabajadas en el citado descanso se incrementarán en un 75 %.</p> <p>4. Jornada continuada. Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continuada, las personas trabajadoras disfrutarán de veinte minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría. No obstante lo anterior, las empresas podrán mantener el descanso de media hora a fin de atender necesidades de manutención, pero en estos supuestos sólo se considerarán como tiempo de trabajo efectivo dichos veinte minutos. No obstante, este precepto no podrá ser considerado como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en el caso de reducción, legal o convencional, de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este convenio colectivo deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.</p> <p>5. Jornada de frigoríficos. Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:</p> <p>i. La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.</p> <p>ii. La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados positivos, será normal. Por cada jornada de trabajo de ocho horas diarias, en el interior de las cámaras se le concederán dos descansos de cinco minutos en dicha jornada.</p> <p>iii. En cámaras de más de cinco grados hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las cámaras será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se les concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en el trabajo a realizar en el exterior de las cámaras. Se les dotará de las prendas de protección necesarias en proporción a las temperaturas que deban de soportar. Los descansos para recuperarse de los cambios bruscos de temperaturas, tras el trabajo ininterrumpido en las cámaras frigoríficas y atendiendo al tipo de ropa utilizada, se realizarán de acuerdo con las indicaciones establecidas en las acciones sectoriales de prevención de riesgos laborales. En dichos trabajos en el exterior de las cámaras no se podrán realizar tareas que conlleven esfuerzo físico, tales como carga o descargas de camiones o contenedores manualmente, pero si otras tareas de movimientos de mercancías con transpaletas, carretillas y/o apiladores, para su estiba, desestiba carga o descarga de mercancías.</p> <p>En todo caso, las temperaturas referidas son bajo cero grados centígrados, pudiendo darse oscilaciones de más menos 3 grados centígrados.</p> <p>iv. En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos tres grados, la permanencia en el interior de las cámaras será de seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se les concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en el trabajo a realizar en el exterior de las cámaras. Se les dotará de las prendas de protección necesarias en proporción a las temperaturas que deban de soportar. Los descansos para recuperarse de los cambios bruscos de temperaturas, tras el trabajo ininterrumpido en las cámaras frigoríficas y atendiendo al tipo de ropa utilizada, se realizarán de acuerdo con las indicaciones establecidas en las acciones sectoriales de prevención de riesgos laborales. En dichos trabajos en el exterior de las cámaras no se podrán realizar tareas que conlleven esfuerzo físico tales como carga o descargas de camiones o contenedores manualmente, pero si otras tareas de movimientos de mercancías con transpaletas, carretillas y/o apiladores, para su estiba, desestiba carga o descarga de mercancías</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PERSOAL DE SALAS DE FESTA, BAILE, DISCOTECAS, LOCAIS DE OCIO E ESPECTÁCULOS DE ESPAÑA Código 99100115012012</p> <p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 91, 05/04/2023)</p> <p>Modificación do convenio publicada no BOE nº 203, 22/08/2024 <i>[modifica os artigos 2, 7, 15, 17, 18, 21, 30 e 35, actualiza os anexos III (Clasificación profesional) e V (Táboas salariais 2024) e incorpora un novo anexo VI (Axudas de custo internacionais)]</i></p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. Con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, y su vigencia será desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>Artículo 4. Régimen retributivo. Prórroga y denuncia. Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las dos partes no se denuncia con dos meses de antelación al día de la fecha de su finalización. Tanto en el caso de no haberse denunciado, como de estar denunciado y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, el presente mantendrá su carácter ultraactivo tanto en su ámbito normativo como en el obligacional. Durante los años de vigencia del Convenio y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, se aplicará como incremento sobre el salario base y resto de retribuciones, el Índice de Precios al Consumo resultante del año anterior más 0,25 puntos. Las tablas serán confeccionadas por la Comisión Mixta Paritaria para su publicación en los 60 primeros días de cada año natural.</p>	<p>Artículo 9. Jornada de trabajo. Se entiende por jornada de trabajo de los Artistas, el periodo de tiempo comprendido entre la personación del trabajador/a en el centro de trabajo, hasta el momento en que finalice el espectáculo o cuando termine su actuación a elección de la empresa. Para el resto de personal, se estará a la Jornada anual pactada, en cómputo mensual.</p> <p>1. Respetto de los responsables artísticos: Por el carácter específico de su cometido, la distribución de la jornada laboral estará limitada por el cómputo anual del mismo.</p> <p>2. Respetto de los artistas:</p> <ol style="list-style-type: none"> La empresa organizará el régimen de horario de trabajo conforme sus necesidades. En ningún caso existirá a efectos económicos la jornada a tiempo parcial para los artistas, salvo en las especificaciones de los ensayos. En la jornada partida, el profesional dispondrá entre ensayo y actuación, de un tiempo libre adecuado a la naturaleza de la actividad desarrollada, no pudiendo ser menor de treinta minutos entre sus propias actuaciones. El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo, aunque por razones horarias termine a primera hora del día siguiente. Cada sesión se computará como dos horas trabajadas independientemente de la duración del espectáculo en el que el profesional actúe. En cualquier caso ninguna agrupación musical o artista actuará más de tres horas seguidas, a excepción del disc jockey residente cuya sesión podrá durar hasta cuatro horas. <p>En aquellas disciplinas de mayor exigencia física (danza, baile, vocal) no se podrán efectuar más de tres pases de un máximo de 50 minutos o distribución equivalente.</p> <p>e) La hora de la sesión que sobrepase el horario establecido, será abonada con un incremento del 50% sobre la remuneración total diaria; Cuando el local renueve el público que asiste al espectáculo, la nueva actuación, sesión o pase supondrá la retribución al artista de la retribución pactada por actuación.</p> <p>f) En los Tablaos Flamencos y en aquellas disciplinas de mayor exigencia física (danza, baile, vocal) los profesionales descansarán, como mínimo, durante el espectáculo un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado.</p> <p>g) Después de la terminación de la jornada laboral debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar la nueva función o ensayo.</p> <p>3. Respetto del personal técnico: Para los años 2022 y 2023 la jornada laboral máxima anual seguirá siendo de 1.800 horas en cómputo anual y distribución semanal de 40 horas. Para el año 2024 la jornada laboral máxima anual será de 1.687 horas en cómputo anual y 37,5 horas de distribución semanal y desde el año 2025 la jornada laboral máxima anual será de 1.620 horas, con una distribución semanal de 36 horas.</p> <p>4. Respetto al personal de sala y administrativo: Para los años 2022 y 2023 la jornada laboral máxima anual seguirá siendo de 1.800 horas en cómputo anual y distribución semanal de 40 horas. Para el año 2024 la jornada laboral máxima anual será de 1.687 horas en cómputo anual y 37,5 horas de distribución semanal y desde el año 2025 la jornada máxima anual será de 1620 horas, con una distribución semanal de 36 horas.</p>
<p>REXISTRADORES DA PROPIEDADE E MERCANTÍS E O SEU PERSOAL AUXILIAR Código 99007765011993</p> <p>CONVENIO 2020 - 2023 (BOE nº 50, 27/02/2020)</p>	<p>Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia. El presente Convenio deroga y sustituye las condiciones definidas en el II Convenio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles y su personal auxiliar. El III Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y tendrá una duración de cuatro años. En el supuesto de que el 31 de diciembre de 2019 el presente Convenio colectivo no hubiera sido publicado en el BOE, el mismo entrará en vigor el 1 de enero de 2020, finalizando su vigencia, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023. El III Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos a contar desde su finalización, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes en el período comprendido entre el 30 de abril y el 31 de octubre de 2023 o de las mismas fechas del año correspondiente de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte dentro del mismo plazo. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación. Transcurrido el año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes podrán acudir al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda y solución de discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el proceso de arbitraje se entenderá prorrogado el Convenio. Finalizado este periodo sin que se haya acordado un nuevo Convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, este Convenio perderá su vigencia.</p>	<p>Artículo 16. Jornada de trabajo.</p> <p>1. La jornada de trabajo será fijada por cada registro, sin que puedan superarse las 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.</p> <p>2. El horario de trabajo será fijado en cada registro atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.</p> <p>3. Los trabajadores dispondrán de una pausa diaria de veinte minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>4. Mediante acuerdo con el registrador se podrá establecer una flexibilidad horaria de hasta una hora en la entrada y la salida con aquellos trabajadores que tengan necesidades especiales, tales como familiares con discapacidad a su cargo o por cuidado directo de un menor de hasta doce años, cumpliéndose en todo caso el total de la jornada pactada.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SECTOR DA CORTIZA</p> <p>Código 99010185011996</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 214, 07/09/2023)</p> <p>Táboas do ano 2024 e as definitivas do ano 2023 no BOE nº 108, 03/05/2024</p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal.</p> <p>Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024. Entrará en vigor en la fecha de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del año 2022, salvo en aquellos artículos en que se especifique distinta fecha de aplicación</p> <p>Artículo 13. Denuncia y prórroga.</p> <p>Tras la llegada de la fecha de vencimiento fijada en su artículo 6, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.</p>	<p>Artículo 38. Jornada.</p> <p>La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1.752 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del convenio.</p> <p>38.1 Adaptación de jornada, los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación familiar y laboral, hasta que los hijos e hijas cumplan 12 años. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.</p> <p>38.2 En los casos de reducción de jornada, especialmente en los casos de reducción por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, establece que será el convenio colectivo el que establezca las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>38.3 Registro diario de la jornada.</p> <p>Las partes negociadoras, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 8/2019 de Medidas urgentes de Protección social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la jornada de trabajo, procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.</p> <p>El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.</p> <p>Con carácter semanal, el trabajador recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.</p> <p>Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.</p> <p>Artículo 39. Distribución de la jornada.</p> <p>1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.</p> <p>El calendario laboral se elaborará antes del 31 de diciembre.</p> <p>La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. No obstante, la empresa podrá, por necesidades de la producción readaptar, por una sola vez a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con una antelación de al menos 20 días. Este acuerdo deberá conseguirse en el plazo de los 15 días siguientes al de la comunicación por parte de la empresa de la necesidad de readaptar la distribución irregular de la jornada. En caso de desacuerdo concluido este periodo, se aplicará el propuesto por la empresa, sin perjuicio de un ulterior acuerdo modificadorio, y sin perjuicio de la posibilidad de impugnar la decisión adoptada ante los órganos administrativos o judiciales competentes. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.</p> <p>Al objeto de lo anteriormente referido se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende de una jornada diaria de 8 horas distribuidas de lunes a viernes contemplando en el calendario anual los días laborables sin que en ningún caso pueda superar la jornada máxima anual establecida en el artículo precedente.</p> <p>Simultáneamente se considerará jornada regular o uniforme la resultante de la división de la jornada anual pactada en el artículo precedente entre los días laborables correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.</p> <p>2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 30 a 50 horas.</p> <p>3. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados en el ámbito de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>4. Asimismo las empresas podrán distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no la máxima anual. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán a los trabajadores con una antelación no inferior a cinco días laborables.</p> <p>4 bis. El empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual, siempre respetando la jornada máxima anual y en cualquiera caso los periodos mínimos diarios previstos por la Ley, siendo preceptivamente comunicada con una antelación mínima de 5 días a la RLT.</p> <p>5. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinta del aquí regulado. Podrá pactarse de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, la posibilidad de establecer la jornada continuada durante el verano.</p> <p>6. La distribución irregular de la jornada, no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.</p> <p>Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.</p> <p>7. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.</p> <p>En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p> <p>La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.</p> <p>Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>Artículo 41. Descansos.</p> <p>La jornada de trabajo establecida en el artículo 38 se distribuirá de lunes a viernes, excepto para las empresas en que se trabaje a turnos y para las actividades de mantenimiento. En estas empresas el descanso semanal, con carácter general, será de dos días consecutivos</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SECTOR DE INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDA ENVASADAS Código 99014405012008</p> <p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 304, 21/12/2023)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>5.1 Vigencia: El convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente a la firma del mismo, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.</p> <p>5.2 Duración: El convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias para las que se pacte expresamente una duración inferior o superior, en cuyo caso se estará a lo específicamente establecido.</p> <p>5.3 Prórroga: Caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación, el convenio se prorrogará por períodos anuales.</p> <p>5.4 Denuncia: La parte que desee denunciar el convenio o cualquiera de las materias que tengan una duración diferente deberá efectuarlo por escrito ante la otra, al menos, dentro del último mes de la vigencia respectiva y deberá concretar las materias objeto de modificación. Los plazos para la negociación se ajustarán a los establecidos en las normas en vigor.</p>	<p>Artículo 18. Jornada laboral.</p> <p>1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1.790 horas.</p> <p>2. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.</p> <p>3. Las empresas que hayan de trabajar en régimen de turnos rotativos de lunes a domingo, lo harán mediante el correspondiente acuerdo en la empresa.</p> <p>Artículo 19. Descanso semanal.</p> <p>La persona trabajadora tiene derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siendo uno de ellos el domingo.</p> <p>El caso de turnos tendrá un tratamiento específico dentro de la ley y de los acuerdos entre partes.</p>
<p>SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO Código 99004835011981</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 180, 26/07/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>1. Las normas contenidas en el presente convenio Estatal empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, salvo para aquellos artículos que se indique otra fecha, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (en adelante BOE), retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2024 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>2. El presente convenio deroga y sustituye, íntegramente y en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores), al (i) XXII Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, homologado por resolución de 29 de diciembre de 2021 y publicado en el BOE del 12 de enero de 2022 y al (ii) acuerdo parcial de 20 de diciembre de 2022, homologado por resolución de 11 de febrero de 2023 y publicado en el BOE de 22 de febrero de 2023.</p> <p>Artículo 4. Prórrogas y denuncia.</p> <p>Este convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación, dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su expiración.</p> <p>La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes.</p> <p>Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán al procedimiento de mediación previsto en el capítulo II del título II del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).</p>	<p>Artículo 19. Jornada y horario.</p> <p>1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de mil setecientas horas y se cumplirá de acuerdo con el horario de trabajo del personal que se define en este mismo artículo y la normativa general de aplicación.</p> <p>2. Se establece el horario continuado siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">– Lunes a viernes: De las ocho horas a las quince horas.– Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 30 de octubre y el 31 de marzo, excepto el Sábado Santo cuando coincida con el mes de marzo, a razón de 5 horas y media cada uno, serán distribuidas anualmente en las tardes de los jueves de octubre a mayo que correspondan, finalizando el último jueves de mayo y comenzando el de octubre que resulte y a razón de 3 horas y media cada uno, con el límite de las 19:30 horas. No se trabajarán los jueves vísperas de festivos, distribuyéndose las horas correspondientes a los mismos en otro momento. Se reconocen los acuerdos alcanzados o que se puedan alcanzar en cada entidad sobre este apartado. A falta de acuerdo, las empresas podrán continuar aplicando el régimen que tuviesen vigente a la fecha de firma del presente convenio colectivo comunicándolo a la comisión paritaria del convenio en el plazo de dos meses. <p>En todo caso, resultará obligatorio respetar la jornada anual máxima indicada en el anterior apartado 1.</p> <p>3. Alternativamente, se establece el horario partido, que figura a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">– Lunes a jueves: de las ocho horas a las diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo.– Viernes: de las ocho horas a las quince horas.– Del 1 de junio al 30 de septiembre: lunes a viernes, de las ocho horas a las quince horas. <p>El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados y empleadas que estimen conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada empresa ni suponer más del 25 por 100 de la plantilla de cada entidad. Cada cooperativa de crédito comunicará a los sindicatos firmantes del convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales del personal afectado en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones. A las personas trabajadoras que realicen el horario partido definido en este punto, les serán abonados 9 euros, por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria.</p> <p>4. En los centros de trabajo de aquellas plazas en que acuerde el personal solicitarlo a través de los representantes del personal, con la conformidad de la empresa en este caso, o también por iniciativa de ésta, podrá establecerse de mutuo acuerdo otro horario de trabajo de igual duración y promedio anual al que resulta de aplicar el horario contenido en el número 2 de este artículo, acuerdo que se comunicará a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio para su conocimiento y desestimación si no procediese.</p> <p>5. Excepcionalmente, en los días laborales que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su fiesta mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborales de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo con el Comité de Empresa o, en su caso, los delegados y delegadas de personal.</p> <p>6. Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, en cómputo anual, disfrutadas con anterioridad por los trabajadores y trabajadoras en esta materia. Será necesario acomodar el cómputo de la jornada particular de cada empresa al marco horario fijado con carácter general. No se producirá reducción de la jornada anual en aquellos casos de entidades con jornadas inferiores a la que deriva de aplicar el horario establecido en el número 2 de este artículo.</p> <p><i>No Artículo 20. Resto de jornada Indica:</i></p> <p>6. Funcionamiento del registro.</p> <p>Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización. Como «hora de inicio de la jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.</p> <p>Salvo autorización de la persona responsable, la hora de inicio computará a efectos de tiempo de trabajo efectivo siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.</p> <p>Como «hora de finalización de la jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.</p> <p>7. Tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Se considera «tiempo de trabajo efectivo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de su finalización, descontadas las pausas que no se consideren tiempo de trabajo efectivo. Así, a título orientativo, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:</p> <ul style="list-style-type: none">– El tiempo invertido para la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida, según lo establecido en cada uno de los horarios vigentes.– Las interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.– Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el Estatuto de los Trabajadores y/o por el convenio colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos. <p>Si tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:</p> <ul style="list-style-type: none">– El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia empresa.– La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.– Las licencias retribuidas, no recuperables, existentes en el convenio colectivo, los acuerdos de empresa y la legislación vigente, así como cualquier otra que legalmente pudiera establecerse. <p>En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa podrán concretarse los criterios, distintos de los anteriormente enumerados, que han de regular los excesos de jornada y determinar los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.</p> <p>Cuando la persona trabajadora deba realizar viajes o desplazamientos, fuera de su localidad habitual de trabajo, durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.</p> <p>Asimismo, en el ámbito de cada empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada para todos aquellos otros supuestos, no contemplados en el párrafo anterior, en que la persona trabajadora deba realizar desplazamientos por razón de su actividad laboral y/o formativa.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE E RETIRADA E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DA VÍA PÚBLICA Código 99012845012001</p> <p>CONVENIO 2018 - 2025 (BOE nº 117, 14/05/2024)</p> <p>Actualización das Táboas salariais de 2024 publicada no BOE nº 192, 09/08/2024</p>	<p>Artículo 16. Ámbito temporal. El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2025, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE). No obstante, lo anterior las percepciones salariales determinadas en el presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2023.</p> <p>Artículo 17. Procedimiento de denuncia para revisión del convenio. 1. La denuncia del convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, obligándose las partes a iniciar un nuevo proceso negociador en un plazo máximo de 30 días desde la denuncia del mismo. 2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro al organismo competente de la administración pública. 3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá la vigencia del anterior. 4. De no mediar denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales.</p>	<p>Artículo 51. Jornada laboral. La jornada laboral máxima será de 1.731 horas anuales para la totalidad del personal afectado por este convenio, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos. Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente. Dadas las especiales características que conlleva la retirada de vehículos de la vía pública, el personal que realice estas funciones, se compromete a concluir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo. El exceso de jornada será compensado como hora extraordinaria. Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada persona o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia, salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello.</p> <p>Artículo 52. Festivos y descansos. Las personas afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente le correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo se compensará por otro en jornada distinta a disfrutar, como máximo, dentro los dos meses siguientes y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal, salvo pacto en contrario. Los descansos entre jornada diaria y el semanal podrán ser computados y acumulados en los términos previstos legalmente de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. Se consideran los días 1 de enero, 25 de diciembre, Viernes Santo y Jueves Santo o Lunes de Pascua, como cuatro festivos especiales. A estos efectos, cuando por calendario laboral corresponda trabajar en dichas fechas, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se abonará un plus de 25 euros, cantidad que permanecerá inalterada durante toda la vigencia de este convenio. Este artículo sólo se aplicará en caso de ausencia de regulación de este asunto en convenio de ámbito inferior y salvo que la contratación se realice específicamente para la prestación del servicio en esos festivos.</p> <p>Artículo 53. Trabajo a turnos y trabajo nocturno. <i>En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso de 15 minutos considerados como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinado personal ocupará sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador/a salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.</i> En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador/a viene obligado/a a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Las empresas pagarán un plus de nocturnidad, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas y según la siguiente fórmula de cálculo: Horas nocturnas = 25 % salario base + plus complementario*12/n.º horas anuales Este plus de nocturnidad sólo será de aplicación en caso de ausencia de regulación de este asunto en convenio de ámbito inferior y salvo que la contratación o adscripción posterior voluntaria se realice para la prestación del servicio nocturno. En el supuesto de haber personas menores de dieciocho años, éstos no podrán ser adscritos al turno o jornada nocturna, ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADAS Código 99015825011900</p> <p>CONVENIO 2006 - 2009 (BOE nº 88, 12/04/2007)</p> <p>Prórroga ata 31/12/2014 publicada no BOE nº 193, 13/08/2013</p> <p>Prórroga ata 31/12/2017 publicada no BOE nº 302, 18/12/2015</p>	<p><i>Na acta da prórroga ata 2017 indica:</i> Se inicia por los asistentes un breve debate para debatir sobre la conveniencia de alargar la paz social alcanzada en el sector con la publicación del convenio colectivo reseñado en el encabezamiento, alcanzando a estos efectos la comisión negociadora los siguientes acuerdos: Primero. Prorrogar el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las empresas de grúas móviles autopropulsadas ("BOE" n.º 88, del 12/04/2007), con las modificaciones que se indican a continuación. Segundo. Modificar el texto del artículo 4 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de grúas móviles autopropulsadas ("BOE" n.º 88, del 12/04/2007), que queda redactado como sigue: "Artículo 4. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2017." Tercero. El resto de articulado se mantiene en su redactado integro.</p> <p><i>Na acta da prórroga ata 2014 indica:</i> <i>Se inicia por los asistentes un breve debate para debatir sobre la conveniencia de alargar la paz social alcanzada en el sector con la publicación del Convenio colectivo reseñado en el encabezamiento, alcanzando a estos efectos la Comisión Negociadora los siguientes acuerdos:</i> <i>Primero.</i> <i>Prorrogar el Convenio colectivo, de ámbito estatal, para las empresas de grúas móviles autopropulsadas (BOE número 88, de 12 de abril de 2007), con las modificaciones que se indican a continuación.</i> <i>Segundo.</i> <i>Modificar el texto del artículo 4 del Convenio colectivo estatal para las empresas de grúas móviles autopropulsadas (BOE número 88, de 12 de abril de 2007), que queda redactado como sigue:</i> <i>"Artículo 4. Ámbito temporal.</i> <i>El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2014."</i> <i>Tercero.</i> <i>El resto de articulado se mantiene en su redactado integro.</i></p> <p>Artículo 5. Denuncia y Prorroga. El presente convenio colectivo se entiende prorrogado tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo u organismo que lo sustituya. Una vez denunciado el convenio colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.</p>	<p>Artículo 26. Jornada de trabajo. La jornada ordinaria máxima será de 39 horas y media semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual. En aquellos casos en que la Negociación Colectiva de ámbito inferior establezca un cómputo jornada semanal de 40 horas efectivas, se compensará al trabajador con tres días de descanso retribuido correspondientes a la acumulación de la diferencia de jornada semanal; que podrán disfrutarse en días completos en los periodos que libremente pacten. Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, respetando en todo caso los descansos diario y semanal previstos legalmente. En los convenios de ámbito inferior autonómicos se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas a las del presente convenio, que existan en virtud del convenio, pacto empresarial, contratos individuales o por mera concesión de las empresas. Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del bocadillo siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.</p> <p>Artículo 27. Cómputo y tipos de jornada de trabajo. El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias. Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares. En los ámbitos inferiores se acordará el número de horas de presencia máximo que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de referencia de un mes; estas horas se abonarán como mínimo al precio de hora ordinaria, siendo el valor de esta el de conceptos salariales fijos anuales divididos por la jornada anual. Las citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias. Se garantizan 8 horas de jornada diaria, las que excedan de estas serán horas de presencia o extraordinarias, estas últimas tendrán siempre carácter voluntario y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal. Sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores. Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora extraordinaria. Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en los convenios colectivos y de los cálculos allí previstos. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario. A los meros efectos, de la retribución de las horas extraordinarias, estas se liquidarán mensualmente según el precio establecido, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda. La fórmula para el cálculo de la jornada en cómputo anual se compone de los siguientes conceptos: 365 días menos días de vacaciones; festivos; sábados y domingos, y días de libre disposición donde los hubiere. A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.</p> <p>Artículo 28. Horario de trabajo y puntualidad. El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PORTOS DO ESTADO E AUTORIDADES PORTUARIAS Código 99009785011995</p> <p>CONVENIO 2019 - 2026 BOE nº 9, 143, 15/06/2019 - Corrección de erros (<i>anexas</i>) no BOE nº 163, 09/07/2019</p>	<p>Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del convenio. Este Convenio Colectivo será de aplicación, desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes. La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes (organismos públicos: Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y/o parte social: Sindicatos firmantes), de forma expresa con un plazo de preaviso superior a un mes respecto a la fecha de su finalización. En tanto no se logre un nuevo Convenio que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, incluido su contenido normativo y económico con la excepción del crédito horario y la financiación de los gastos de los miembros de la Comisión Paritaria, que sólo se prorrogarán 12 meses a partir de la fecha de la constitución de la Mesa Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, quedando expresamente sin efecto a partir de dicha fecha. Asimismo, y en relación con la ultraactividad del mismo, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.</p>	<p>Artículo 18. Jornada. La jornada de trabajo general será como máximo de treinta y siete horas y media semanales. El cómputo del horario se realizará para cada ejercicio y resultará sobre una jornada diaria de siete horas y media por el número de días hábiles de trabajo de cada uno de los años. Cuando se trabaje en régimen de jornada partida ha de respetarse, con carácter general, un descanso entre los dos períodos de trabajo no superior a dos horas; en la jornada continuada, el descanso será como mínimo de veinte minutos computables como trabajo efectivo. Cada Organismo Público elaborará antes de finalizar el año, el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. Una vez aprobado se hará público y de no llegarse a acuerdo, seguirá vigente el anteriormente firmado, respetando en cualquier caso lo establecido anteriormente en este artículo. En el ámbito de cada Organismo Público, a través del Acuerdo de Empresa, se establecerá exclusivamente la distribución de la jornada y su cómputo, a partir de los actualmente existentes. En cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua. Asimismo, en los acuerdos de distribución de jornada, se determinará el límite de uso y el régimen de recuperación. Esta disponibilidad será incompatible con la regulación de reducción de jornada del artículo 26 g) de este Convenio. Igualmente, será incompatible esta regulación respecto de lo contemplado en el artículo 25 e).</p>
<p>Acordo Marco de Artistas e Técnicos de ámbito Nacional en Empresas de Salas de Festas, Baile e Discotecas</p> <p>ACORDO MARCO 1998 - 2001 (BOE nº 230, 25/09/1998)</p>	<p>3. Duración y vigencia Con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", el presente Acuerdo Marco entrará en vigor el día de su firma y su vigencia será a partir de la citada fecha hasta el 31 de diciembre del 2001.</p> <p>4. Prórroga y denuncia El presente Acuerdo Marco se entenderá prorrogado cada dos años si por cualquiera de las partes no se denuncia con tres meses de antelación al día de su finalización. En caso de que no se denuncie el mismo los salarios se incrementarán en el importe del IPC anual.</p>	<p>10. Jornada de trabajo Se entiende por jornada de trabajo al período de tiempo comprendido entre treinta minutos antes de la iniciación de la actuación de los artistas y hasta el momento en que finalice la misma. 1º. Respetto de los artistas: a) La empresa organizará el régimen y horario de trabajo conforme a sus necesidades. En ningún caso existirá la jornada reducida o media jornada. Se exceptúan los disc-jockeys, montadores de discos y personal técnico auxiliar por sus especiales características. b) De ser jornada partida, no podrá exceder de tres horas en sesión de tarde y tres horas en sesión de noche, entre ensayos y actuaciones. c) De ser jornada continuada, ésta no podrá exceder de cinco horas, entre ensayos y representaciones. d) En la jornada partida el profesional dispondrá de un tiempo libre mínimo de una hora treinta minutos entre sus propias actuaciones. e) El contrato se entenderá cumplido en el día fijado en el mismo, aunque por razones horarias termine a primeras horas del día siguiente. f) Cada sesión se computará como dos horas trabajadas, como mínimo, con independencia de la duración en que el artista actúa. g) La tercera sesión, si sobrepasa el horario normal, será abonada con un incremento de 50 por 100 sobre la renumeración total diaria; superadas estas funciones se pagarán las restantes al 150 por 100. h) En los tablaos flamencos los profesionales descansarán, como mínimo, durante el espectáculo un intervalo de tiempo igual a la mitad de su actuación, el cual se computará como tiempo trabajado. i) Después de la terminación de la jornada laboral debe mediar un mínimo de doce horas hasta comenzar una función o ensayo. 2º. Respetto del Director coreográfico: Por el carácter específico de su cometido, la jornada del Director coreográfico no podrá ser limitada por este Acuerdo Marco. 3º. Respetto de los técnicos, su jornada será de mil seiscientos noventa y una horas en cómputo anual en el período de 1998-1999 y de mil quinientas setenta y cinco horas, en el período 2000-2001. 11. Ensayos Los ensayos no podrán tener una duración superior a seis horas cuarenta y cinco minutos diarios, en los días laborables, si bien cada dos horas se concederán quince minutos de descanso, que serán computables como tiempo de trabajo y una hora si el horario coincide con la comida o cena, que no será computable. Si fuese necesario ensayar el día festivo por caso urgente de una sustitución o estreno inminente, el ensayo no podrá exceder de dos horas, salvo en los días de debut del espectáculo, que tendrá una duración del día normal de ensayos. a) La celebración de ensayos se anunciará obligatoriamente en la "tablilla" el día anterior a la celebración de los mismos. b) Los artistas que no estuvieran trabajando en la empresa, percibirán al menos, la totalidad de la retribución mínima pactada en Convenio desde el primer día de ensayos, siempre que éstos sean realizados a petición del empresario. c) No se abonará cantidad alguna si los ensayos fuesen a petición del artista o atracción. d) Cuando los ensayos sean realizados trabajando en la empresa y a petición de la misma para el mismo o distinto espectáculo y dentro de la jornada laboral, no devengarán salario extraordinario alguno. e) Los "ensayos de limpieza" no podrán durar más de veinte días cada período de seis meses, y si excedieran de este período se abonarán como horas extraordinarias. f) En los demás casos no podrán durar más de cuarenta y cinco días por cada nuevo espectáculo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ACTIVIDADE DE FÚTBOL PROFESIONAL Código 99002305011989</p> <p>CONVENIO 01/07/2016 - 30/06/2020 (BOE nº 293, 08/12/2015)</p> <p>Acta de Acordo de modificación do Convenio publicada no BOE nº 296, 12/12/2023 (<i>amplía a vixencia ata 30/06/2026</i>)</p>	<p><i>En la modificación del convenio publicada en el BOE nº 296, 12/12/2023 indica:</i></p> <p>Se modifica el artículo 4 del convenio colectivo, ampliando la vigencia del convenio colectivo hasta el 30 de junio de 2026, que queda redactado del siguiente modo:</p> <p>"Artículo 4. Duración.</p> <p>El convenio colectivo comenzó su vigencia el día 1 de julio de 2016, y finalizará el día 30 de junio de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado"; ello sin perjuicio de lo establecido en el acuerdo de desconvocatoria de huelga firmado por AFE y LNFP, de fecha 25 de agosto de 2011, por lo que a las temporadas anteriores al 1 de julio de 2016 se refiere".</p> <p>Se modifica el número 2 del artículo 5 del convenio colectivo, sustituyendo la anterior redacción para el caso de prórroga de la vigencia del convenio colectivo por una revisión anual automática para el caso de prórroga del convenio de todas las cláusulas de contenido económico a través de la variación interanual experimentada por el índice de precios al consumo (IPC), calculada de 1 de julio al 30 de junio del año de que se trate, con las siguientes limitaciones mínimas y máximas:</p> <p>"a) En caso de que dicho IPC interanual sea inferior al 0 %, su valor se considerará igual a cero, no pudiendo ser negativo a los presentes efectos de revisión salarial.</p> <p>b) En caso de que dicho IPC interanual exceda del 5 %, su valor se considerará del 5 %, no pudiendo ser superior a los presentes efectos de revisión salarial".</p> <p>Adicionalmente se añade una frase final fijando la fecha de efectos de la aplicación de la revisión económica anual anteriormente indicada el 1 de julio de cada año, quedando el artículo 5 redactado del siguiente modo:</p> <p>"Artículo 5. Vigencia.</p> <p>1. El presente convenio colectivo quedará prorrogado en su totalidad por periodos sucesivos de cuatro años si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos seis meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. En el supuesto de prorrogarse la vigencia del convenio, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, se producirá una revisión anual automática de todas las cláusulas de contenido económico, de conformidad con la fórmula elegida en dichas cláusulas, o en su defecto, a través de la variación interanual experimentada por el índice de precios al consumo (IPC), calculada de 1 de julio al 30 de junio del año de que se trate, con las siguientes limitaciones mínimas y máximas:</p> <p>a) En caso de que dicho IPC interanual sea inferior al 0 %, su valor se considerará igual a cero, no pudiendo ser negativo a los presentes efectos de revisión salarial.</p> <p>b) En caso de que dicho IPC interanual exceda del 5 %, su valor se considerará del 5 %, no pudiendo ser superior a los presentes efectos de revisión salarial.</p> <p>La revisión económica anteriormente indicada se aplicará con efectos de 1 de julio de cada año".</p> <p>....</p> <p>Artículo 4. Duración. (texto inicial convenio)</p> <p>El Convenio Colectivo comenzará su vigencia el día 1 de julio de 2016, y finalizará el día 30 de junio de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; ello sin perjuicio de lo establecido en el acuerdo de desconvocatoria de huelga firmado por AFE y LNFP, de fecha 25 de agosto de 2011, por lo que a las temporadas anteriores al 1 de julio de 2016 se refiere.</p> <p>Artículo 5. Vigencia. (texto inicial convenio)</p> <p>1. El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado en su totalidad por periodos sucesivos de cuatro años si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos seis meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. En el supuesto de prorrogarse la vigencia del convenio, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, se producirá una revisión anual automática de todas las cláusulas de contenido económico, de conformidad con la fórmula elegida en dichas cláusulas, o en su defecto a través de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumo (IPC) en la temporada inmediatamente anterior.</p>	<p>Artículo 7. Jornada.</p> <p>La jornada del Futbolista Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 8. Horario.</p> <p>El tiempo que el Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:</p> <p>a) Entrenamientos:</p> <p>Serán decididos por el Club/SAD o Entrenador y comunicados a los Futbolistas con la necesaria antelación.</p> <p>Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.</p> <p>b) Concentraciones y Desplazamientos:</p> <p>El Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.</p> <p>c) Otros Menesteres:</p> <p>Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación.</p> <p>Artículo 9. Descanso semanal.</p> <p>Los Futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ACTIVIDADE DO FÚTBOL PROFESIONAL NA TERCEIRA CATEGORÍA DO FÚTBOL NACIONAL, ACTUALMENTE PRIMEIRA FEDERACIÓN Código 99100285012024</p> <p>CONVENIO 01/07/2024 - 30/06/2026 (BOE nº 108, 03/05/2024)</p>	<p>Artículo 4. Duración. El convenio colectivo comenzará su vigencia el día 1 de julio de 2024 y finalizará el 30 de junio de 2026, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p>Artículo 5. Prórroga y ultraactividad. El presente convenio colectivo quedará prorrogado en su totalidad por periodos sucesivos de una temporada futbolística (1 de julio a 30 de junio del año siguiente) si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, el convenio colectivo estará en situación de ultraactividad desde la denuncia, durante todo el periodo de negociación y hasta la entrada en vigor de nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Tanto durante la prórroga automática del convenio, como durante el tiempo transcurrido desde su denuncia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, todos los conceptos retributivos percibidos por los futbolistas se revisarán anualmente conforme al IPC real de cada año. De darse un IPC negativo, la revisión será igual a 0.</p>	<p>Artículo 7. Jornada. La jornada ordinaria de trabajo efectivo de los Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las treinta y cinco horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. La integración de los futbolistas en la disciplina del club, y a su disposición para participar en la competición, así como en los entrenamientos y demás actuaciones promovidas por el club, supondrá su prestación de servicios a jornada completa. Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de los futbolistas profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.</p> <p>Artículo 8. Distribución del tiempo. El tiempo que el futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá: a) Entrenamientos: Serán programados por el Club/SAD o persona entrenadora y deberán comunicarse a los futbolistas que deban participar en éstas con antelación suficiente al inicio del entrenamiento. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión u otro tipo de eventualidad objetivable en relación a lo expuesto, que deberá ser notificada por escrito al futbolista. b) Concentraciones y Desplazamientos: El futbolista está obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 48 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido. c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica, que deberán ser comunicadas a el futbolista con la antelación suficiente.</p> <p>Artículo 9. Descanso semanal. Los futbolistas tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada. La confección del calendario en todo caso respetará un mínimo de setenta y dos horas de descanso entre partido y partido.</p>
<p>BALONMANO PROFESIONAL Código 99011755012007</p> <p>CONVENIO 01/09/2023 – 30/06/2025 (BOE nº 165, 09/07/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", comenzará su vigencia el día 1 de septiembre de 2023 finalizando, salvo prórroga del mismo, el 30 de junio de 2025. Entendiéndose por plena vigencia a partir del 1 de septiembre de 2023 y hasta el 30 de junio de 2025, en aquella parte que normativa y reglamentariamente sea aplicable.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y prórroga. El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por una temporada deportiva, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo convenio.</p>	<p>Artículo 9. Jornada. La jornada del jugador profesional de balonmano comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y/o técnica para la misma. La jornada laboral en ningún caso superará las siete horas al día ni las cuarenta a la semana con excepción de desplazamientos y concentraciones, con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.</p> <p>Artículo 10. Horario. El tiempo que el jugador se encuentre bajo las órdenes del club, y sus representantes que comprenderá: Entrenamientos. Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en periodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada. Concentraciones y desplazamientos. Otras actividades. Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de su celebración. En todo caso se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985. Las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la aplicación y ponderación de los criterios apuntados serán resueltas por la Comisión Paritaria.</p> <p>Artículo 11. Descanso semanal. Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club, SAD o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>BUCEO PROFESIONAL E MEDIOS HIPERBÁRICOS Código 99017695011900</p> <p>CONVENIO 2011 - 2012 (BOE nº 37, 13/02/2012)</p> <p>Acordo da comisión negociadora de modificación do convenio no BOE nº 285, 29/11/2023</p> <p>Acordo da Comisión Negociadora publicado no BOE nº 229, 21/09/2018 (Corrección de erros no BOE nº 265, 02/11/2018_ Corrección de erros no BOE nº 269, 07/11/2018)</p> <p>Acordo da Comisión Negociadora publicado no BOE nº 251, 18/10/2017</p> <p>Modificación das normas de seguridade no BOE nº 97, 24/04/2017</p> <p>Modificación do Convenio e Acordo sobre Normas de seguridade en actividades subacuáticas no BOE nº 264, 01/11/2016</p>	<p>Artículo 4. Vigencia y duración.</p> <p>El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del 2011 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2012.</p> <p>Cumplida la vigencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos.</p> <p>Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio mantendrá su aplicación en todo su contenido mientras no se negocie un nuevo Convenio colectivo.</p> <p>Artículo 5. Revisión-denuncia.</p> <p>Se encuentran legitimados para formular la denuncia las partes firmantes del presente Convenio.</p>	<p><i>Na modificación do convenio publicada no BOE nº 264, 01/11/2016 indican:</i></p> <p>ACUERDAN</p> <p>Primero.</p> <p>Proceder a la modificación del artículo 12 del II Convenio Colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos, eliminándose del mismo su último párrafo y, en consecuencia, quedando redactado de la siguiente forma:</p> <p>«Artículo 12. Jornada Laboral.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>Dada las circunstancias especiales en que se desarrolla la actividad del sector del buceo profesional, es habitual la necesidad de prolongar la jornada laboral en determinados trabajos, en especial, para el personal operativo en cuyo caso el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a las 8 horas diarias, con los siguientes límites:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máximo de horas laborales normales anuales de 1.746 horas. • Mínimo de días de descanso al mes de 8 días, siendo como mínimo adjudicados de dos en dos. Coincidiendo al menos un fin de semana libre al mes. Si por motivos de producción un mes no pudiera ser, se le acumulará al mes siguiente no pudiendo prorrogarlo más. • Mínimo de jornada laboral 4 horas. • Máximo de jornada laboral ordinaria 9 horas. • Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas de descanso. • Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario y calendario de trabajo de su personal al menos con 4 semanas de antelación, y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. <p>Dentro de la jornada laboral ordinaria del colectivo de buceadores profesionales se encontrarán, además de los trabajos en inmersión, todas aquellas tareas inherentes al trabajo a realizar, tales como la preparación de equipos y su comprobación, traslados, seguridad del trabajo, etc.»</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CADEAS DE TENDAS DE CONVENIENCIA Código 99012695012000</p> <p>CONVENIO 28/02/2024 - 31/12/2024 (BOE nº 133, 01/06/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>El convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, sea cual fuera la fecha de publicación en el boletín oficial del estado, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Denuncia: Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.</p> <p>Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, que en todo caso se iniciarán durante el primer trimestre de 2025 -constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto-, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.</p>	<p>Artículo 26. Jornada.</p> <p>1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.792 horas durante la vigencia del convenio si bien se respetarán las jornadas anuales más beneficiosas existentes en cada empresa antes de la entrada en vigor del presente convenio. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores.</p> <p>2. Distribución: Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse, respetando los descansos legalmente establecidos, a lo largo de todos los días del año.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará por persona trabajadora de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 224 días de trabajo efectivo al año, dentro del año natural.</p> <p>Cuatrimstralmente se planificarán, en cada centro o unidad comercial autónoma, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida y serán expuestos en los distintos tablonos de anuncios (físicos o virtuales) o serán adjudicados individualmente a cada persona trabajadora con una antelación mínima de siete días, de manera que pueda conocer y controlar la jornada realizada. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.</p> <p>De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del 10 % de la jornada prevista legalmente. Sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos, para proceder a la aplicación de la distribución la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con siete días del día y la hora de su realización.</p> <p>Las modificaciones que se realicen en la jornada serán comunicadas al comité intercentros con el mismo sistema que se venga utilizando en cada empresa.</p> <p>La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas, ni dividirse en más de dos períodos.</p> <p>Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (por ausencias no previstas de otras personas trabajadoras o retrasos o adelantos en los suministros) serán de obligatoria ejecución. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, dándose cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>El desarrollo efectivo de la jornada individual planificada es independiente de cualquier variación que se pudiese producir en el horario comercial, ya sea por decisión de la empresa o de las administraciones competentes.</p> <p>Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir, fuera del horario normal, la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Están excluidos de la obligación de realizar los balances el personal en guarda legal, fuera de su jornada laboral, y las trabajadoras embarazadas.</p> <p>3. Descanso semanal: La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del Real Decreto 1561/1995 será planificada de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.</p> <p>La anterior planificación del descanso, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada empresa de forma que coincida con un sábado y domingo continuados al menos una vez al mes.</p> <p>4. Trabajo durante los 14 festivos oficiales:</p> <p>Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva los catorce festivos del año y que no estuviesen expresamente contratados para tal trabajo, disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre persona trabajadora y empresa para su compensación de forma distinta.</p> <p>Dicha regla general de descanso se corresponde con la compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a tres semanas, pudiéndose compensar de las siguientes maneras:</p> <ul style="list-style-type: none">– Acumulados a las vacaciones anuales.– Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto. <p>Los festivos coincidentes con día de descanso o vacaciones se considerarán a estos efectos como de servicios prestados, y serán debidamente compensados.</p> <p>Lo recogido en el presente apartado será de aplicación mínima, salvo que exista en la empresa/grupo de empresas, un acuerdo con la representación legal de los trabajadores distinto –por superior- de compensación de trabajo en festivos.</p> <p>Artículo 26 bis. Registro obligatorio de la jornada.</p> <p>1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.</p> <p>2. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.</p> <p>Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.</p> <p>El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.</p> <p>Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa (RLPT), se organizará y documentará este registro de jornada.</p> <p>La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN Código 99000995011982</p> <p>CONVENIO 2023 - 2027 (BOE nº 128, 27/05/2024)</p> <p>Acta de modificación parcial do convenio publicada no BOE nº 302, 16/12/2024</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2023.</p> <p>CAPÍTULO II. Denuncia, revisión y prórroga del convenio Artículo 4. Denuncia. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir de la fecha de su vencimiento, por tática reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las organizaciones legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.</p> <p>Artículo 5. Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora, con todas las partes legitimadas, en plazo no superior a un mes de la fecha de recepción de la comunicación. Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el BOE al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.</p>	<p>Artículo 31. Jornada de trabajo en los Centros Docentes. I. Jornada de trabajo de los subgrupos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del grupo de personal docente e investigador. La jornada plena a tiempo completo de los subgrupos del personal docente-investigador, supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 30 horas semanales. La jornada exclusiva a tiempo completo, comporta la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito, y supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 37,5 horas semanales. Cualquier jornada que se pacte inferior a la jornada plena a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial. La dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio Centro. II. Jornada de trabajo del resto de personal. La jornada a tiempo completo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y del personal investigador supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponden a 37,5 horas a la semana. III. A efectos de control y registro se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera de este convenio colectivo.</p> <p>Artículo 32. Jornada de trabajo de los Centros de Investigación. La jornada a tiempo completo del personal de los Centros de Investigación supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde a 37,5 horas a la semana.</p> <p>Artículo 33. Disposiciones comunes en materia de jornada. Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades docentes, investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los Centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios, y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación, y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera de los centros de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero. La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, salvo en la realización de turnos y mediante acuerdo con las personas trabajadoras o sus representantes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente. Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido de quince minutos. Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del Centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerida durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas. Los centros atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15 % de las jornadas anuales previstas en los artículos 31 y 32, comunicando su aplicación a la representación legal de las personas trabajadoras con la debida antelación. Todo el personal reducirá su jornada a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición de la representación legal de las personas trabajadoras, esa jornada se efectuará de lunes a viernes.</p> <p><i>Ver Disposición adicional terceira (Rexistro de xornada)</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CENTROS DE ENSINO DE PERRUQUERÍA E ESTÉTICA, ENSINANZAS MUSICAIS E DE ARTES APLICADAS E OFICIOS ARTÍSTICOS Código 99009675011995</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 95, 18/04/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha de 1 de enero de 2022.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del presente convenio colectivo, para hacer efectivos los atrasos que, en su caso, puedan corresponder.</p> <p>Artículo 4. Prórroga y denuncia del convenio. El presente convenio se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2026, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación de dos meses al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>Denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio o de la prórroga.</p> <p>Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.</p>	<p>Artículo 18. Jornada de trabajo del personal docente.</p> <p>A. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama de peluquería y estética, tendrá la siguiente jornada:</p> <p>1.º Jornada semanal de treinta y tres horas, de las cuales treinta serán lectivas y tres dedicadas a actividades complementarias. Las horas correspondientes a actividades complementarias podrán destinarse a prácticas.</p> <p>2.º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director/a, Subdirector/a o Jefe/a de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.</p> <p>B. El personal docente que preste sus servicios en centros de enseñanzas regladas musicales, así como en los de artes aplicadas y oficios artísticos, tendrá la siguiente jornada, en la que deberá realizarse toda la actividad comprendida por el currículo educativo:</p> <p>1.º Jornada semanal de treinta y cuatro horas.</p> <p>2.º El personal que ostente las funciones temporales-directivas de Director/a, Subdirector/a o Jefe/a de Estudios, incrementará su jornada semanal en cinco horas.</p> <p>Artículo 19. Jornada de trabajo del personal no docente.</p> <p>El personal no docente (Grupos Profesionales 2 y 3) comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, tendrá la jornada semanal de treinta y nueve horas.</p> <p>Salvo que las necesidades de organización de la empresa no lo permitan conforme al artículo 8, durante los meses de julio y agosto, la jornada del personal no docente de los Grupos 2 y 3 se hará de forma continuada. Cuando ésta sea superior a seis horas diarias, se establecerá un período de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.</p> <p>Artículo 20. Cómputo de jornada.</p> <p>Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo, excepto que tenga que permanecer en él por la distribución de la jornada de trabajo que realice el empresario.</p>
<p>CENTROS DE ENSINO PRIVADO DE RÉXIME XERAL OU ENSINO REGRADO SEN NINGÚN NIVEL CONCERTADO OU SUBVENCIONADO Código 99001925011986</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 180, 26/07/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2024.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente convenio colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.</p> <p>La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>Artículo 6. Prórroga del convenio. El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2027 por tácita reconducción, a no ser que con anterioridad y con dos meses de antelación al término del período de vigencia del convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, hubiera mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo.</p> <p>Artículo 7. Denuncia y revisión del convenio. Denunciado el convenio colectivo, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del convenio o de su prórroga, sin perjuicio de la regulación contenida a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Hasta la firma del nuevo convenio mantendrá su vigencia el anterior.</p>	<p>Artículo 28. Personal docente. El número de horas de trabajo al año y su normal distribución semanal, para cada una de las categorías afectadas por este convenio, son las que a continuación se especifican.</p> <p>Para el personal docente, la jornada lectiva semanal quedará referenciada en 27 horas. Así mismo, el centro dispondrá de 237 horas no lectivas al año, que se podrán distribuir a lo largo del mismo por el titular, en atención a las especiales características y necesidades del centro, no pudiendo exceder la jornada diaria de ocho horas, incluidas las horas lectivas.</p> <p>También el personal docente dedicará otras cincuenta horas al año para formación, reciclaje y actualización de conocimientos a desarrollar en el centro o en cualquiera de los centros en los que se impartan planes de formación concertados por las partes firmantes del convenio colectivo. La realización de dicha jornada formativa se realizará de acuerdo con la empresa.</p> <p>Siempre respetando el cómputo semanal lectivo contratado y los cálculos anuales establecidos en este convenio, atendiendo a la organización y necesidades de la empresa, la dirección del centro podrá trasvasar horas lectivas en no lectivas, y viceversa.</p> <p>Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada laboral anual podrá ser incrementada en un máximo de 90 horas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, siendo de libre oferta y de voluntaria aceptación, dándose preferencia a los contratados a tiempo parcial.</p> <p>Tales horas se retribuirán adicionalmente, tomando como referente el precio de la hora ordinaria establecida en este convenio.</p> <p>Artículo 29. Personal no docente. La jornada del personal titulado de servicios complementarios será de treinta y tres horas semanales. La jornada del resto del personal de servicios complementarios y del personal de los grupos III y IV será de cuarenta horas semanales.</p> <p>Este personal, respetando en principio su actual jornada y horario de trabajo, disfrutará cada dos semanas de un sábado libre, por lo que el promedio de su jornada semanal será de cuarenta horas.</p> <p>En caso de que este descanso, por razón de organización del trabajo, no pueda tener lugar el sábado, se disfrutará en otro día de la semana.</p> <p>El titular del centro establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia y mantenimiento, en atención a las especiales circunstancias y necesidades de cada centro.</p> <p>Artículo 30. Jornada adicional por cargo temporal. El personal docente que ostente la categoría de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca, añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.</p> <p>Las funciones del coordinador y del tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los profesores que ostenten dichos cargos.</p> <p>Artículo 31. Descanso semanal y entre jornadas. Para el personal no docente las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, y cuatro horas la del sábado.</p> <p>Cuando las necesidades del trabajo o el carácter del Centro no permitan disfrutar en sábado y domingo del descanso semanal de día y medio continuo, éste se disfrutará en otro día de la semana.</p> <p>En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>COLEXIOS MAIORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS Código 99009355011995</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 267, 08/11/2023)</p> <p>Modificación do artigo 27 e as Táboas salariais no BOE nº 36, 10/02/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2022. El convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses a la fecha del término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga. Una vez denunciado el convenio, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora en un plazo no superior a un mes desde la fecha de vencimiento del convenio o sus prórrogas. Transcurrido un año desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el BOE al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.</p>	<p>Artículo 23. Jornada. Personal de los Grupos I y II. La jornada a tiempo completo es de 1.472 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de treinta y cuatro horas semanales. El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán cinco horas semanales más. Personal de los Grupos III, IV y V. La jornada a tiempo completo es de 1.688 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de treinta y nueve horas semanales. El personal administrativo desarrollará su jornada preferentemente de lunes a viernes, estableciéndose, de acuerdo con las necesidades de la empresa, un régimen de turnos rotativos para los sábados. La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna en dicho periodo o se vea ésta reducida muy considerablemente, estableciéndose los turnos que sean precisos para el mantenimiento de los servicios, en el marco de la capacidad organizativa de la empresa. Cuando la jornada continuada sea superior a seis horas diarias, se establecerá un periodo de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo. La jornada del personal no incluido en el párrafo anterior no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este convenio salvo pacto en contrario. El empresario establecerá el oportuno régimen de turnos de manera que el personal pueda disfrutar de cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso durante dos fines de semana (sábado y domingo) al mes, siempre que la capacidad organizativa del centro y el número de personas asignadas al mismo puesto de trabajo lo permitan. Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores no afectará al personal contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana. Las horas de mera presencia en la empresa no serán consideradas como de trabajo. En la realización de la mencionada jornada, el Colegio tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.</p> <p>Artículo 24. Guardias de fin de semana. El personal del grupo I podrá realizar guardias presenciales o localizadas los fines de semana según establezca la organización de la empresa. Con carácter general se establecerán por la empresa a principio de curso y, con carácter excepcional y de forma justificada, podrán notificarse cambios a la otra parte con una antelación mínima de una semana a la fecha de realización de la guardia. Cada día completo de guardia presencial se computará como ocho horas de trabajo efectivo que tendrán la consideración de ordinarias y formarán parte del cómputo anual. Cada día completo de guardia localizada se computarán como cuatro horas de trabajo efectivo. En el caso de que se solicite la disposición presencial de la persona trabajadora por una duración superior a cuatro horas, el cómputo de la jornada de esa guardia será de ocho horas, que tendrán la consideración de hora ordinaria, y formarán parte del cómputo anual. Finalizada la disposición presencial, se continuará con la guardia localizada. Cuando la persona trabajadora realice guardias en fin de semana tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días. Las guardias no se podrán realizar durante dos fines de semana consecutivos.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CONTRATAS FERROVIARIAS Código 99001385011981</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 154, 28/06/2022)</p>	<p>Artículo 3. Aplicación. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 2022, con excepción de aquellas materias en que se pacten una vigencia diferente.</p> <p>Artículo 4. Vigencia. El tiempo de vigencia de este Convenio será de cuatro años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2025, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y prórroga. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligaciones, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo hasta un máximo de 48 meses. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.</p>	<p>Artículo 20. Jornada. La jornada laboral ordinaria es de 1.568 horas anuales efectivas a razón de 7 horas diarias y de 35 horas semanales. La distribución de la jornada se realizará a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso ininterrumpido, salvo pacto en contrario. La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días de vacaciones anuales y los 14 festivos anuales. Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas: a) Cuando se preste servicio a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso se aplicará la siguiente fórmula: Horas - semana contratadas ----- x 100 = Coeficiente de proporción 35 b) Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula: Horas – año o proyección anual de las horas anuales si contrato es inferior al año ----- x 100 = Caer. Propr. 1.568</p> <p>Dentro de la jornada diaria existirá una pausa de treinta minutos, para todas las jornadas iguales o superiores a 5 horas diarias. En el caso de jornadas de menos de 5 horas y superiores a 3 dicha pausa será de 15 minutos, teniendo la consideración de trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los citados, sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros treinta minutos o de los primeros quince minutos, según la duración de la jornada diaria, no se computará como tiempo de trabajo efectivo. En todo caso, y con relación a este tiempo de pausa, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. En los trabajos que se realicen en estaciones, el tiempo empleado en el regreso desde la última estación en la que preste sus servicios hasta la estación de origen, se computará como de trabajo efectivo. La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a las demás personas trabajadoras en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso convenio respecto a las personas trabajadoras a tiempo completo, excepto aquellas diferencias reguladas en el presente texto. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de trabajo que se utilicen en la empresa. Respetando el régimen de descanso grafiados en el cuadrante de trabajo, tanto el descanso semanal establecido en el art. 26 de este convenio como cualquier otro descanso, y con el límite de la jornada máxima legal de 9 horas diarias, las empresas podrán distribuir irregularmente hasta un total de 156 horas anuales de trabajo, preavisando por escrito a la persona trabajadora con al menos 5 días de antelación. Respecto a las jornadas partidas se estará a lo dispuesto en la negociación entre la RLT y las empresas en los centros de trabajo que sea necesario y en su defecto en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores teniendo en cuenta que con carácter preferente las jornadas serán continuas.</p> <p>Artículo 21. Desconexión digital. Las empresas procurarán realizar las comunicaciones dentro del horario laboral. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital conforme a lo que establece la ley y los términos de la política interna que cada empresa debe tener a tal fin.</p> <p>Artículo 27. Descanso semanal. En los centros de trabajo, donde, por razón de las características de la actividad de las Contratas Ferroviarias, no haya podido establecerse el descanso fijo en domingo, los cuadrantes por los que se rigen los diferentes turnos garantizarán al personal dos descansos en domingo al mes, (pudiendo ser disfrutados en sábado y domingo o domingo y lunes), sin que para ello, en ningún caso, tenga que aumentarse la plantilla del mismo, siendo de aplicación esta excepción cuando los descansos estén grafiados. En todo caso, se respetarán las condiciones a este respecto de los descansos semanales que estén negociados conforme a lo dispuesto en el art. 24 del convenio colectivo. Si por necesidades del servicio, se suprimiera al personal cualquier día de su descanso semanal, se le concederá un día de descanso compensatorio, que será en domingo o festivo, si así era el suprimido y trabajado. Cuando esta circunstancia se produzca para más de un día tendrá carácter rotatorio entre el personal del turno afectado del centro de trabajo. En ningún caso esta situación podrá afectar a una misma persona más de 2 veces al año, hasta que no hayan rotado todas las personas trabajadoras.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CONVENIO COLECTIVO PARA AS XOGADORAS DE BALONCESTO QUE PRESTAN OS SEUS SERVIZOS EN CLUBES DA LIGA FEMININA DE BALONCESTO Código 99100295012024</p> <p>CONVENIO 01/07/2023 - 30/06/2024 (BOE nº 112, 08/05/2024)</p>	<p>Artículo 4. Duración. El convenio colectivo comenzará su vigencia el 1 de julio de 2023 hasta el 30 de junio del 2024. Independientemente el convenio esté o no publicado en el BOE.</p> <p>Artículo 5. Prórroga y ultraactividad. El presente convenio colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada, si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado y llegada la fecha de vencimiento el convenio colectivo estará en situación de ultraactividad, hasta el nuevo convenio, que resulte, una vez aplicada la denuncia. En caso de prórroga o ultraactividad el salario mínimo fijado en el artículo 21 de este convenio se actualizará anualmente de acuerdo a las variaciones del IPC anual del año inmediatamente anterior.</p>	<p>Artículo 7. Jornada. La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Jugadoras de Baloncesto comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las treinta y cinco horas semanales, en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las Jugadoras de baloncesto profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el Club dentro del contexto de la competición. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previa a la celebración de encuentros oficiales. Tampoco computarán como jornada efectiva de trabajo, los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, con las limitaciones fijadas en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 8. Distribución del tiempo. El tiempo en el que la Jugadora de baloncesto se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá: a) Entrenamientos. Las sesiones de entrenamiento serán programadas por el Club/SAD o entrenador/a y se comunicarán a las Jugadoras con la antelación necesaria. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión. Las jugadoras profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidas de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva. b) Concentraciones y Desplazamientos: La Jugadora de baloncesto queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de setenta y dos horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido. c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica.</p> <p>Artículo 9. Descanso semanal. Las jugadoras profesionales de baloncesto tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio de forma continuada que será fijado de común acuerdo con el club o SAD. Si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, tendrán derecho a un día descanso y la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el Club o SAD.</p>
<p>CONVENIO COLECTIVO PARA AS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN OS SEUS SERVIZOS EN CLUBES DA PRIMEIRA DIVISIÓN FEMININA DE FÚTBOL Código 99100255012020</p> <p>CONVENIO 01/07/2019 - 30/06/2020 (BOE nº 220, 15/08/2020_ Corrección de erros (código do convenio) no BOE nº 223, 19/08/2020</p>	<p>Artículo 4. Duración. El Convenio Colectivo comenzará su vigencia el día 1 de julio de 2019, y finalizará el día 30 de junio de 2020.</p> <p>Artículo 5. Prórroga y ultraactividad. El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada futbolística (1 de julio a 30 de junio del año siguiente) si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado y llegada la fecha de vencimiento el Convenio Colectivo estará en situación de ultraactividad por un período de un año, coincidente con la temporada siguiente a aquella que fuera la última de vigencia del mismo. Durante la prórroga del presente convenio se establecerá un incremento del IPC, referenciado desde el 1 de Julio de 2019 a 30 de Junio de 2020, para cada año y sobre todos los conceptos salariales del convenio, cantidad que se abonará a cuenta de la revisión salarial que se acuerde en el siguiente convenio colectivo. Para el caso de que no se acordará revisión salarial, se consolidarían dichos incrementos.</p>	<p>Artículo 7. Jornada. La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. La jornada de los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior en cómputo global al 75% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en el convenio durante la vigencia del mismo. Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las futbolistas profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previa a la celebración de encuentros oficiales. Tampoco computarán como jornada efectiva de trabajo, los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, con las limitaciones fijadas en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 8. Distribución del tiempo. El tiempo que la Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá: a) Entrenamientos: Serán programados por el Club/SAD o persona entrenadora y deberán comunicarse a las Futbolistas que deban participar en éstas con antelación suficiente al inicio del entrenamiento. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión u otro tipo de eventualidad objetivable en relación a lo expuesto, que deberá ser notificada por escrito a la Futbolista. b) Concentraciones y Desplazamientos: La Futbolista queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido. c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica, que deberán ser comunicadas a la Futbolista con la antelación suficiente.</p> <p>Artículo 9. Descanso semanal. Las Futbolistas tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN E DESRATIZACIÓN Código 99007605011992</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 261, 29/10/2024)</p>	<p>Artículo 8. Ámbito temporal. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años, que van desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, por años naturales, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio colectivo que se pretenden negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia, se constituirá la comisión negociadora. Denunciado el convenio colectivo, y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del mismo se considera prorrogado en todos sus términos.</p>	<p>Artículo 21. Jornada, horario y descansos. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada máxima anual será de 1.755 horas de trabajo efectivo de las cuales 175,5 horas al año podrán distribuirse irregularmente a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso entre jornada y jornada, diaria y semanales previstos en la ley y el trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo derivada de la distribución irregular. Dichas horas irregulares nunca serán en domingo, festivo o permisos retribuidos, excepto en circunstancias especiales que la empresa deberá justificar y comunicarlo al trabajador con el preaviso mínimo previsto en el párrafo anterior. De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.3 párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada ordinaria de trabajo diaria podrá ampliarse a 10 horas diarias un máximo de veinticinco días al año. En el supuesto de que la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo a diez horas se realice dentro de las 175,5 horas anuales durante las cuales es posible establecer una distribución irregular, deberá respetarse el preaviso y las condiciones previstas en el primer párrafo de este artículo. Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos en domingo. Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán al menos 12 horas de descanso. Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese una modificación legal de la jornada que minorase la establecida en el texto del convenio colectivo, se creará una comisión negociadora "ad hoc" para adaptar la jornada a dicha modificación.</p>
<p>DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS E ASESORES FISCAIS Código 99012405011999</p> <p>CONVENIO 2023-2024 (BOE nº 191, 11/08/2023)</p> <p>Táboas salariais definitivas para o ano 2023 e Táboas salariais iniciais para o ano 2024 no BOE nº 95, 18/04/2024</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia y revisión. La duración de este convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2024. Quien tenga legitimidad para ello, podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a las otras partes. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de los previsto en los artículos 86.3 y 4 del ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo. En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en las mismas condiciones en cuanto a su contenido normativo. En el supuesto de prórroga del convenio, la Comisión negociadora deberá reunirse, antes de finales de febrero del año de referencia, a fin y efectos de negociar las tablas salariales de dicho ejercicio, así como el resto de complementos económicos.</p>	<p>Artículo 22. Jornada de trabajo. a) Jornada. La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.759 horas durante la vigencia del convenio. La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que, salvo casos excepcionales, se corresponde con el sábado y el domingo. Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo. Al objeto de ayudar a conciliar la vida laboral con la vida familiar, las empresas se comprometen a adaptar su calendario laboral de manera que durante todo el año se evite trabajar los viernes por la tarde. En todo caso no se trabajará los viernes por la tarde durante el período comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre, procurando que durante este periodo se realice jornada intensiva. Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado en el presente convenio y al descanso diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijas/os menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de sesenta y cinco años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. b) Registro de jornada. Las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar, con los representantes legales de las personas trabajadoras, el establecimiento de un sistema de control horario en el que, de forma fidedigna, se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluírá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios: 1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. 2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada. 3. Las empresas pondrán a disposición del personal el registro de jornada cuando les sea solicitado. En todo caso se observará, además de lo dispuesto en este artículo 21.b), lo establecido en la normativa vigente en cada momento.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO Código 99008685011994</p> <p>CONVENIO 07/06/2022 - 31/12/2024 (BOE nº 181, 29/07/2022)</p> <p>Acta de Acordo de modificación do Convenio (<i>Disposición Transitoria cuarta: Contrato Fixo Descontinuo</i>) no BOE nº 57, 08/03/2023</p> <p>Táboas salariais 2023 no BOE nº 117, 17/05/2023</p> <p>Acta da Comisión Negociadora de revisión das Táboas salariais para o ano 2024 publicada no BOE nº 101, 25/04/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>Las condiciones pactadas en el presente convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día de su firma, todo ello con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias, concretamente por lo que respecta a aquéllas de carácter económico tal y como se especifica en el anexo de condiciones económicas del presente convenio colectivo</p> <p>1. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distinta.</p> <p>2. La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia.</p> <p>Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal aquél denunciado.</p> <p>A partir del 31 de diciembre de 2024, y de no mediar denuncia expresa en los términos previstos en el presente apartado, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año.</p> <p>3. En todo caso, y de forma complementaria al anterior punto, una vez denunciado el presente Convenio colectivo su contenido normativo y obligacional se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.</p>	<p>Artículo 25. Jornada de trabajo.</p> <p>1. La jornada máxima anual durante toda la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.788 horas de trabajo efectivo que se distribuirán, como máximo, en un total de 224 días.</p> <p>El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>2. Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que se fijarán en el correspondiente calendario laboral en cada empresa.</p> <p>Así, cada empresa, informando previamente y con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, en atención a sus características, establecerá dicha distribución de la jornada, en tanto no se sobrepase la jornada máxima anual pactada en este convenio colectivo y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecido como la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo.</p> <p>3. No obstante, todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:</p> <p>3.1 Las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo y, especialmente, al disfrute de los permisos, preferencias en la elección de turnos y adaptación de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>3.2 El horario de los equipos gerentes se elaborará mensualmente y se publicará en los correspondientes tabloncillos de anuncios de los centros de trabajo con una antelación mínima de dos semanas a su entrada en vigor.</p> <p>3.3 Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.</p> <p>3.4 Los horarios y turnos de trabajo se encontrarán a disposición de los representantes legales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo a los efectos de su información, control y verificación por parte de aquéllos.</p> <p>Artículo 26. Jornada de trabajo parcial y flexibilidad de la misma.</p> <p>En atención a las especiales características y particularidades de la actividad que se recogen en el presente convenio, el desarrollo de las relaciones formalizadas a tiempo parcial se efectuará al amparo de la normativa legal vigente a este respecto, al igual que por las siguientes particularidades:</p> <p>El cómputo de la distribución irregular de la jornada tomará como módulo el trimestre.</p> <p>La fijación específica de los horarios de aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial se realizará como máximo el miércoles de la semana anterior, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo y respetándose los límites legales al respecto.</p> <p>Artículo 27. Registro de jornada.</p> <p>1. Las empresas quedan obligadas a tener un sistema de registro de presencia del personal en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia. Previa solicitud por parte del personal o por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los mismos tales registros.</p> <p>2. Cualquier modificación legal, del tipo que fuere, en relación con esta obligación prevista en la normativa laboral vigente a fecha de la firma del presente convenio, incluso su supresión, automáticamente será tenida en cuenta y considerada a todos los efectos en la presente norma colectiva.</p> <p>Artículo 29. Descanso semanal.</p> <p>Las personas trabajadoras a quienes se aplique este convenio tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuados. La planificación para el disfrute de los referidos días se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos dentro del mismo grupo profesional. Este descanso podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días por decisión de la empresa.</p> <p>La anterior planificación del descanso semanal, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada centro de trabajo garantizando dentro del mes natural el disfrute por parte de esa persona trabajadora de bien un sábado o bien un domingo.</p> <p>Con independencia del criterio general desarrollado en los párrafos anteriores, en el seno de las empresas se podrá negociar, entre la dirección de las mismas y la representación legal de los trabajadores, cualquier otro sistema de descanso semanal que resulte más adecuado para su organización propia, si bien con estricto respeto a las disposiciones mínimas establecidas al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA ÓPTICA Código 99012605012000</p> <p>CONVENIO 2004 - 2006 (BOE nº 230, 23/09/2004)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia. El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006. Si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro de los tres últimos meses antes de su vencimiento el Convenio se prorrogará de año en año. Cuando exista denuncia ambas partes se comprometen de manera inmediata a la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.</p>	<p>Artículo 24. Jornada y horario de trabajo. La jornada laboral será de 1.759 horas de trabajo efectivo en el año 2004, de 1.751 en el año 2005 y año 2006, declarándose no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Aquellos colectivos, cuya jornada ordinaria se realice habitualmente en días no laborables y que por necesidades del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre, se les compensará con las jornadas completas equivalentes de descanso. El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las empresas indicarán el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones. Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado continuado. El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por periodos de hasta catorce días. Cada empresa establecerá la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades. Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado. El personal debidamente cualificado de las Unidades de Operación y Mantenimiento de la Red, Sistemas, Instalación y Atención a Clientes, así como el personal de otras Unidades que lo precisasen, podrá estar adscrito a sistemas de disponibilidad, así como a turnos rotatorios de trabajo. La adscripción a turnos de trabajo y cambios horarios deberá ser preavisada por la empresa con, al menos siete días de anticipación.</p>
<p>EMPRESAS DE CENTROS DE XARDINERÍA Código 99016115012007</p> <p>CONVENIO 2021 - 2022 (BOE nº 40, 16/02/2023)</p> <p>Acta de revisión salarial para os anos 2023, 2024 e 2025 no BOE nº 284, 25/11/2024</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 con efectos retroactivos, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.</p> <p>Artículo 5. Denuncia y revisión. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión. El plazo mínimo de denuncia del presente convenio será de 3 meses antes de finalizar su vigencia. De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales.</p>	<p>Artículo 19. Jornada anual. 19.1 Jornada máxima. La jornada ordinaria máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán entre los días de apertura del centro de trabajo, incluidos domingos y festivos. Se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo. 19.2 Jornada mínima. La jornada ordinaria mínima diaria para las personas trabajadoras con jornada anual de 1.788 horas se establece en cuatro horas y la máxima en nueve. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración la persona trabajadora disfrutará de veinte minutos de descanso durante la misma a cuenta de dicha jornada. Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, las personas trabajadoras no estarán obligados a prestar servicios en dichos días. 19.3 Calendario. El calendario laboral anual se negociará con el delegado de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución. Por la peculiaridad de esta actividad, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. 19.4 Descanso semanal. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos. Dicho descanso podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días, si así se acordase entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa. Cuando el descanso semanal de cualquier persona trabajadora coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, éste tendrá lugar al día siguiente hábil. 19.5 Descanso por festivos trabajados. Si el personal sujeto al presente convenio trabaja alguno de los 14 festivos abonables y no recuperables, cada día festivo será compensado con un día de descanso específico. Estos días de descanso podrán acumularse de acuerdo con la empresa. 19.6 Inventario. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de realizar un inventario general al año. La realización del inventario estará programada en el calendario laboral dentro de la jornada ordinaria. Si se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas que excedan de la misma serán consideradas horas extraordinarias.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE ENSINO PRIVADO SOSTIDAS TOTAL OU PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS Código 99008725011994</p> <p>CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 231, 27/09/2021)</p> <p>Acordo de modificación de complementos do convenio publicado no BOE nº 150, 24/06/2022</p> <p>Acordos de modificación do convenio publicados no BOE nº 138, 10/06/2022</p> <p>Acordos de aprobación das Táboas salariais para 2022 e modificación do convenio publicados no BOE nº 120, 20/05/2022</p> <p>Táboas salariais para o ano 2022 e 2023 no BOE nº 167, 14/07/2023</p> <p>Acta de incorporación dunha nova Disposición transitoria quinta publicada no BOE nº 175, 24/07/2023</p> <p>Sentenza da Audiencia Nacional <i>[declara a nulidade dos incisos: «con dereito a formar parte da mesa negociadora do Convenio» do primeiro parágrafo, e «lexitimadas para a negociación deste Convenio» do terceiro parágrafo, ambas do artigo 95]</i> publicada no BOE nº 219, 13/09/2023</p> <p>Acta de aprobación das Táboas salariais de 2023 para o persoal docente en pago delegado publicada no BOE nº 302, 16/12/2024</p> <p>Acta por la que se aproban as táboas salariais de 2024 para el persoal de niveis non concertados e o de administración e servizos, así como o abono dunha paga única convenio para o mesmo persoal, o complemento adicional temporal ao persoal de administración e servizos e a actualización do complemento de saídas con pernoctación no BOE nº 32, 06/02/2025</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El ámbito temporal del presente Convenio, se extenderá desde su fecha de publicación en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2020.</p> <p>Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las correspondientes Administraciones educativas, o se produjesen cambios en la legislación, sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, así como cambios en cualquiera de las materias acordadas en el presente Convenio colectivo, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.</p> <p>Serán objeto de negociación específica, las tablas salariales de cada año, desde el momento de la publicación en la LPGE de los módulos económicos correspondientes o la norma que los modifique o prorrogue, estableciéndose el límite temporal de tres meses para su firma. Esta limitación sólo será de aplicación durante la vigencia y las posibles prórrogas del Convenio, pero no una vez denunciado el mismo. Para el personal docente de niveles sostenidos con fondos públicos, el salario se fijará de acuerdo con la variación porcentual que figure en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 57.</p> <p>El presente Convenio se prorrogará por tática reconducción, a partir del 1 de enero de 2025, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de 2 meses al término de su vigencia.</p> <p>Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones, en un plazo no superior a 1 mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio, en los términos establecidos en el mismo, este permanecerá vigente hasta que las partes hayan alcanzado un nuevo acuerdo de Convenio que lo sustituya.</p> <p>Se establece de común acuerdo, que el procedimiento del arbitraje será siempre voluntario, con independencia de los acuerdos interprofesionales que pudieran establecerse al efecto.</p> <p>Las diferencias que las empresas adeuden a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2020 y 2021 de los salarios abonados, deberán quedar totalmente saldadas en el plazo de tres meses desde la publicación del Convenio.</p>	<p>Artículo 26. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.</p> <p>El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas.</p> <p>Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases (período no superior a 60 minutos), la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos y la tutoría grupal. En los ciclos de Formación Profesional, Programas de Cualificación Profesional Inicial o su equivalente según la legislación educativa vigente, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.</p> <p>Se entienden por actividades no lectivas, todas aquellas que efectuadas en la empresa educativa tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorios, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.</p> <p>Durante los recreos, el profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.</p> <p>No obstante, en el supuesto que la Administración Educativa competente dote a los centros de ratios profesor/unidad, superiores a las estrictamente necesarias para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán dentro del tiempo de trabajo dedicado a actividad lectiva y por lo tanto estarán sometidas al máximo semanal y anual señalados en el artículo siguiente de este Convenio, las actividades propias de los cargos unipersonales, de coordinación (pedagógica, ciclos, departamentos, etc.), y otras, cuando así lo determine el empresario y para las personas que él designe.</p> <p>A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal o comité de empresa, el empresario determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas y asimiladas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, el empresario podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.</p> <p>Artículo 27. Jornada del personal docente.</p> <p>Salvo para el personal docente del primer ciclo de educación infantil que se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente, la jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.</p> <p>El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas, como máximo, será de 25 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.</p> <p>Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por el empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. En caso de disconformidad, el empresario decidirá conforme a lo señalado en el artículo 9 de este Convenio.</p> <p>En el caso de las salidas del centro de más de un día de duración, se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio.</p> <p>Artículo 28. Jornada del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil.</p> <p>Para el personal docente que preste sus servicios en las unidades 0-3 años la jornada anual será de: 1.362 horas anuales para el Maestro, 1.620 horas para el Educador infantil.</p> <p>La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada máxima de 32 horas para el Maestro y de 38 horas para el Educador Infantil.</p> <p>Artículo 29. Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.</p> <p>El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.</p> <p>Artículo 30. Jornada del personal complementario titulado.</p> <p>Este personal tendrá la siguiente jornada:</p> <p>1.º Jornada máxima semanal de 34 horas.</p> <p>2.º Jornada anual de 1.400 horas. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.</p> <p>Artículo 31. Jornada del personal de administración y servicios.</p> <p>Este personal tendrá la siguiente jornada:</p> <p>1.º Jornada anual de 1.570 horas, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria primera. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.</p> <p>2.º Jornada semanal de 38 horas de referencia, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.</p> <p>3.º Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.</p> <p>4.º Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.</p> <p>5.º En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, 12 horas.</p> <p>6.º Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.</p> <p>7.º El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa.</p> <p>Disposición transitoria primera. Jornada del Personal de Administración y Servicios Generales.</p> <p>Se reducirá progresivamente al Personal de Administración y Servicios Generales para quedar en 1.570 horas al año, establecidas en el artículo 31.</p> <p>Esta reducción se hará de forma progresiva a lo largo de la vigencia de este Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none">— En 2022 la jornada será de 1.590 horas anuales.— En 2023 la jornada será de 1.580 horas anuales.— En 2024 la jornada será de 1.570 horas anuales. <p><i>Nota: Ver ANEXO I. Control y registro del horario de trabajo y ANEXO II. Salidas escolares de más de un día de duración</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE NATUROPATÍA E PROFESIONAIS NATURÓPATAS Código 99100135012013</p> <p>CONVENIO 01/07/2013 - 31/12/2016 (BOE Nº 206, 28/08/2013)</p> <p><i>Sentenza da Audiencia Nacional que declara a nulidade do Anexo II do Convenio publicada no BOE nº 63, 14/03/2014</i></p> <p>Táboas salariais para o ano 2018 publicadas no BOE nº 121, 18/05/2018</p> <p>Táboas salariais para el ano 2017 publicadas no BOE nº 73, 27/03/2017</p> <p>Táboas salariais para el ano 2016 publicadas no BOE nº 81, 04/04/2016</p> <p>Táboas salariais correspondentes aos anos 2014 e 2015 no BOE nº 239, 06/10/2015</p>	<p>Artículo 5. Vigencia. El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.</p> <p>Artículo 9. Denuncia y prórroga. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de la negociación. Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementaran anualmente, en el mes de enero los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.</p>	<p>Artículo 26. Jornada. 1. La jornada laboral máxima anual durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.780 horas. Podrá distribuirse de forma irregular hasta un máximo del 10% de la jornada por la que este contratado un trabajador/a. 2. El personal permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. Este tiempo será considerado como distribución irregular de la jornada. Si se llegase a consumir el 10% de la jornada irregular las siguientes horas tendrán el efecto de exceso de jornada que se compensará en tiempo de descanso. 3. Las empresas adoptarán medidas sobre la duración y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Artículo 27. Horario. 1. El horario laboral será el determinado en el contrato y respetará, al menos, los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo. 2. El personal con jornada partida, dispondrán de un mínimo de una hora y media para comer, preferentemente entre las 13 y las 16 horas. 3. En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. 4. Como regla general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada tres semanas</p>
<p>EMPRESAS DE REPARTO SEN DIRECCIONAR Código 99016595012008</p> <p>CONVENIO 2010 - 2012 (BOE nº 112, 11/05/2011)</p> <p>Táboas salariais anos 2010 e 2011 no BOE nº 190, 09/08/2011</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE). No obstante lo previsto en el párrafo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 1 de enero de 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOE. La vigencia del presente Convenio será de 3 años, contando a partir de 1 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2012, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y prórroga. a) La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia pactada o la de cualquiera de sus prórrogas. Prorrogándose todo su contenido normativo y de cláusulas obligacionales, en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya. De producirse la correspondiente denuncia y en tanto en cuanto no exista acuerdo en materia de incremento salarial, con efectos desde 1 de enero de cada año natural, se empezaría a aplicar por parte de las empresas, con carácter general, en las correspondientes hojas salariales un concepto salarial "a cuenta Convenio" que se cifraría en la aplicación del porcentaje de I.P.C. previsto por el Gobierno para el año en curso sobre las Tablas salariales vigentes del Convenio. En cualquiera de los casos y de producirse la correspondiente denuncia, siempre que se sobrepasen los 18 meses desde la fecha de la misma, tendría aplicación automática, aquello que se dispone en los apartados b) del presente artículo del Convenio. b) De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, tanto en sus cláusulas obligacionales, como normativas. En el caso que no se produjese la citada denuncia, por alguna de las partes, con la consiguiente prórroga automática por años naturales de todas sus cláusulas, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicándoseles el I.P.C. real del año anterior para todo el conjunto nacional incrementado en un 20% de la citada cuantía. Dicha cifra será la publicada por el Instituto Nacional de Estadística o por cualquier organismo que en ese momento esté desarrollando la función llevada a cabo por éste.</p>	<p>Artículo 26. Jornada y horario de trabajo. La jornada ordinaria será de 39 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual que serán 1.755 horas, para los diferentes años de vigencia del presente Convenio Colectivo. La jornada podrá ser continuada o partida, diurna o nocturna y extenderse desde las «0» a las «24» horas de cada día, de lunes a sábado, siempre de acuerdo con las necesidades específicas de las campañas contratadas. Para ello, así como a efectos de horas extraordinarias, se acodará, intentando propiciarse al máximo el acuerdo en la medida que el mismo sea posible, a nivel de cada empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo mensual de la misma a los efectos de horas extraordinarias. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. La jornada diaria contemplará necesariamente un total de 15 minutos de descanso (tiempo de bocadillo) que serán a cargo de las empresas. La adopción de dicha medida por parte de aquellas empresas que ya no lo vinieran aplicando como condición más beneficiosa a sus trabajadores lo será desde la fecha de publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado o en su caso, el lunes y el día completo del domingo. Atendidas las especiales circunstancias de la actividad que desarrollan las empresas y que de forma cíclica se repiten semanas con mayor y menor carga de trabajo, circunstancias de carácter mensual, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán, siempre de común acuerdo, establecer en el seno de cada empresa la distribución irregular de la jornada de carácter mensual. De no llegarse a acuerdo sobre la distribución irregular, la misma no podrá aplicarse. El cómputo mensual de horas de trabajo deberá adecuarse al que resultaría de multiplicar 8 horas por el número de días laborales del mes correspondiente, sin perjuicio de que el posible exceso tengan la consideración de horas extras y puedan compensarse por períodos de descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.</p> <p>Artículo 27. Calendario laboral. En el mes de enero se realizará un calendario laboral con cómputo de horas anuales, días hábiles y festivos. Asimismo, en materia de horarios y dado el cómputo mensual, podrá variarse cada dos meses en función de las necesidades productivas conforme a la legislación vigente, todo ello con la necesaria participación de la legal representación de los trabajadores.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS E COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES Código 99100265012021</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 79, 30/03/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Asimismo, el convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.</p> <p>Artículo 5. Denuncia.</p> <p>La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2026.</p>	<p>Artículo 27. Jornada de trabajo.</p> <p>1. A partir de la fecha de firma del convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2024, la jornada será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales, quedando fijada en 1.793 horas/año en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuales, desde el 1 de enero de 2025, y desde el 1 de enero de 2026 la jornada será de 1.782 horas/año en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuales.</p> <p>En el supuesto de que se aprobase una modificación normativa que estableciese de forma inmediata una jornada máxima inferior a las establecidas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo para establecer dicha nueva jornada máxima anual, y la correspondiente mensual, en el plazo máximo de un mes. No obstante lo anterior, si dicha modificación normativa estableciese un período de adaptación transitorio, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo en función de los parámetros que en la misma se establezcan.</p> <p>No obstante, es posible negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser la jornada continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio.</p> <p>Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.</p> <p>Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.</p> <p>b) Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días.</p> <p>c) Cuando la persona trabajadora esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.</p> <p>d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.</p> <p>La persona trabajadora librará, al menos, uno de los siguientes periodos, siempre que las necesidades organizativas lo permitan:</p> <p>– El turno nocturno del 24 de diciembre y el 25 de diciembre.</p> <p>– El turno nocturno del 31 de diciembre y el 1 enero.</p> <p>Dadas las especiales características de la actividad que regula este convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 8 de este convenio colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar a la persona trabajadora afectada con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p>En todo caso a partir de la firma de este convenio se acuerda que la programación de los servicios se realizará en régimen de trabajo a turnos rotativos de acuerdo a la composición de turnos y horarios que se establezcan por la Empresa para cada uno de los servicios, adaptando la prestación laboral de las personas trabajadoras a tales programaciones en función del servicio al que estén destinados.</p> <p>Las personas trabajadoras sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.</p> <p>Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con la persona trabajadora.</p> <p>Si una persona trabajadora no completara su jornada mensual, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes a generarse tal déficit, salvo acuerdo en contrario con la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.</p> <p>2. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.</p> <p>Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:</p> <p>a. Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.</p> <p>El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, la jornada programada en dicho día. Asimismo, cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.</p> <p>b. Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del artículo 30.</p> <p>En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el artículo 27 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por sí solo, exceso de jornada.</p> <p>Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.</p> <p>1.804</p> <p>----- = 5,4</p> <p>334</p> <p>c. Cómputo de jornada en situación de vacaciones.</p> <p>En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 27 de este convenio.</p> <p>Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.</p> <p>164</p> <p>----- = 5,29</p> <p>31</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DEDICADAS AOS SERVIZOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN E SERVIZOS DE MARKETING OPERACIONAL Código 99016925012009</p> <p>CONVENIO 2020 - 2023 (BOE nº 139, 11/06/2021_ Corrección de erros no BOE nº 180, 29/07/2021)</p> <p>Modificación do convenio (<i>Artigo 20. Contratos Fixos Descontinuos</i>) publicada no BOE nº 255, 25/10/2023</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal y revisión. La vigencia de este convenio se establece entre el día 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023. Los efectos económicos tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2020 cualquiera que sea la fecha de publicación del Convenio Colectivo, debiendo abonarse los atrasos en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de la publicación. Una vez vencida la vigencia inicial, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.</p>	<p>Artículo 33. Jornada. La jornada máxima anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El descanso semanal será de día y medio, que podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresas y personas trabajadoras, de las siguientes formas: a) De manera ininterrumpida. b) Un día una semana y dos días la siguiente. Cuando la jornada sea partida, ésta no podrá dividirse en más de dos periodos, debiendo mediar entre ambos un mínimo de una hora y un máximo de tres. La jornada correspondiente a las personas trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada. Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, cuya copia deberá ser entregada a la representación legal de las personas trabajadoras. Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes Comunidades Autónomas la posibilidad de apertura de determinados domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo en tales domingos y/o festivos, será necesaria por razones de organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.), el trabajo en dichos días se compensará con descanso en otro día de la semana. No obstante, lo anterior, el número de domingos y/o festivos trabajados, no podrá ser superior al 50% de los autorizados por la Comunidad Autónoma correspondiente. A fin de facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral, las personas trabajadoras con cinco días o más, de promedio de trabajo a la semana, acumularán un sábado y un domingo de libranza como mínimo seis veces al año. No obstante lo anterior, el número de domingos y/o festivos trabajados, no podrá ser superior al 50% de los autorizados por la Comunidad Autónoma correspondiente. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a nueve horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la Ley. Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 8 de este convenio colectivo o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 25 kilómetros. Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador, no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>FÚTBOL SALA [LNFS-AJFS] Código 99100215012017</p> <p>CONVENIO 01/07/2016 - 30/06/2019 (BOE nº 81, 05/04/2017)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente Convenio, que sustituye al anterior de 31 julio de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, comenzará su vigencia el 1 de julio de 2016, finalizando, salvo prórroga del mismo, el último día de la temporada 2018/2019. Es decir, estará en vigor durante las siguientes tres temporadas: 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019.</p> <p>Artículo 5. Prórroga. El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos iguales al de su duración inicial, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas, comenzando las partes a negociar de manera inmediata tras su denuncia. La denuncia será sometida a la Comisión Paritaria para su trámite y resolución, con carácter previo al sometimiento de la misma a la Jurisdicción Laboral competente. Denunciado el Convenio, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo Convenio.</p>	<p>Artículo 7. Jornada. La jornada del jugador profesional de fútbol sala comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y/o técnica para la misma. La jornada laboral en ningún caso superará las siete horas al día ni las cuarenta a la semana; con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas.</p> <p>Artículo 8. Horario. Es el tiempo que el jugador se encuentra bajo las órdenes del club o sus representantes, que comprenderá: a) Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos al menos 12 horas antes del entrenamiento. Serán realizados conjuntamente por todos los jugadores de la plantilla, salvo en caso de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada, que deberá ser notificada al jugador. b) Concentraciones y desplazamientos: El jugador queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el club, siempre que no excedan de las 12 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas incluido el tiempo de desplazamiento, tomando igualmente de referencia la de comienzo del partido. Quedan excluidos de los límites temporales anteriores aquellos periodos de concentración originados por causas excepcionales derivadas de competiciones específicas, como pretemporada, Supercopa, Copa de la Liga, Copa del Rey, competiciones internacionales, o cualquier otra competición por sistema de concentración. c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, promocionales del club, informativas o de gimnasio, sauna o masaje, que deberán comunicarse a los jugadores, al menos, con 12 horas de antelación. En todo caso, se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985.</p> <p>Artículo 9. Descanso semanal. Los jugadores disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, preferentemente a contar desde el final del partido o regreso del viaje si se jugara fuera, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado. En los periodos excepcionales derivados de competiciones específicas, como pretemporada, Supercopa, Copa de la Liga, Copa del Rey, competiciones internacionales, o cualquier otra competición por sistema de Concentración, el descanso antedicho será disfrutado otro día de la semana.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA Código 99100275012022</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 294, 08/12/2022)</p> <p>Acordo de revisión das Táboas salariais para o ano 2023 e 2024 no BOE nº 131, 02/06/2023</p> <p>Acordo de revisión das Táboas salariais para o ano 2024 e a partir do 1 de xaneiro de 2025 no BOE nº 122, 20/05/2024</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.</p> <p>a. Ámbito temporal: Sin perjuicio de las situaciones de concurrencia establecidas en el artículo 4 del convenio colectivo, que deberán respetarse en todo caso, el presente convenio colectivo entrará en vigor desde su publicación oficial en el BOE y tendrá efectos desde el 1 de enero del 2022, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de aplicación diferente. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2025, salvo que la Comisión de Negociación Permanente prevista en este convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido. La negociación de dicho acuerdo de prórroga deberá llevarse a cabo en el seno de la referida comisión durante el año 2025.</p> <p>b. Denuncia: De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente convenio colectivo, cualquiera de las partes legitimadas con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización de su vigencia podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora, a lo previsto en el artículo 89.2 ET. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo. En caso de que no exista denuncia del convenio colectivo el mismo se prorrogará de año en año.</p>	<p>Artículo 12. Jornada.</p> <p>a. La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. A partir del 1 enero del 2025 la jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.792 horas, y se distribuirá en un máximo de 224 días de trabajo efectivo por año. La jornada máxima, para quienes tuvieran a tiempo completo una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.</p> <p>b. Planificación horaria: – Año 2022: Se mantendrán los sistemas de planificación que estén en vigor en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. – Año 2023: La planificación de la jornada se realizará individualmente de forma quincenal, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con dos semanas de antelación a su ejecución. Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora. – Año 2024: La planificación de la jornada se realizará individualmente cada tres semanas, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con tres semanas de antelación a su ejecución. Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora. – A partir del año 2025: La planificación de la jornada se realizará individualmente con cada cuatro semanas, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca cada cuatro semanas de antelación a su ejecución. Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora. Durante la totalidad de los años referenciados con anterioridad, la verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, trimestralmente. Los cambios en el horario individualmente adjudicado, se efectuarán con personal voluntario. Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual.</p> <p>c. Distribución irregular de la jornada. Las empresas podrán aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>d. Distribución de jornada niveles I y II. Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles I o II (cuando no exista nivel I en el centro de trabajo), habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.</p> <p>Artículo 13. Descanso semanal.</p> <p>El descanso semanal será de dos días consecutivos salvo pacto en contrario. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores del sistema de descansos implantado. A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y salvo que a nivel de empresa existan otros sistemas más beneficiosos para las personas trabajadoras, en aquellos centros de trabajo en los que se apertura al público durante los siete días de la semana, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana disfrutarán, como mínimo de los siguientes descansos de calidad: – Año 2023: 4 sábados y domingos continuados (2 por semestre). – Año 2024 y siguientes: 6 sábados y domingos continuados (2 por cuatrimestre). En aquellos centros de trabajo que cierren los domingos, los descansos de calidad anteriores se entenderán cumplidos con sábados/domingos y/o domingos/lunes, continuados. El disfrute de los citados descansos de calidad será proporcional al tiempo de permanencia en el año, redondeando las fracciones superiores a 0,5 al entero.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>RESTAURACIÓN COLECTIVA</p> <p>Código 99100165012016</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 299, 14/12/2022)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio colectivo será de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 julio de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024 salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia.</p> <p>Artículo 6. Denuncia y negociación del convenio Colectivo.</p> <p>El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.</p> <p>Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.</p>	<p>CAPÍTULO IV. Jornada</p> <p>En la totalidad de las materias de jornada regulados en el capítulo IV será de aplicación la parte general del convenio regulados en este capítulo. Siendo de destacar que existen particularidades para algunos ámbitos recogidos y solo para donde se venían aplicando convenios de hostelería, para esos concretos ámbitos, se seguirán aplicando las normas específicas. Por lo que para una adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito que se recogen.</p> <p>De igual forma, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.</p> <p>Cualquier mención a representación legal de los trabajadores en materia de jornada del presente convenio, incluido sus disposiciones adicionales, también se entienden referidos a las secciones sindicales.</p> <p>No Artículo 22. Jornada laboral. Indica:</p> <p>La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año y la jornada máxima semanal será de promedio 40 horas de trabajo efectivo para una persona trabajadora a tiempo completo, en promedio anual.</p> <p>Sin embargo, la jornada máxima será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes: <i>(No cadre por provincias indica Asturias, A Coruña - 1.782)</i></p> <p>22.1 Reglas generales.</p> <p>Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:</p> <p>a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, allí donde exista, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>Para determinar la dedicación de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual para ese periodo.</p> <p>Tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación.</p> <p>Como principio y salvo de regulación específica contemplada en este artículo, la jornada será flexible y podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana.</p> <p>Además de respetar lo que actualmente esté aplicándose, las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones de turnos, situaciones imprevisibles, etc. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas negociarán con los representantes legales de las personas trabajadoras el descanso mínimo entre jornadas.</p> <p>Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de las demás personas trabajadoras, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.</p> <p>22.2 Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.</p> <p>La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.</p> <p>La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual.</p> <p>Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.</p> <p>Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.</p> <p>Para aquellas personas trabajadoras cuya actividad coincida con el curso escolar, la distribución y ejecución de la jornada se realizará dentro de dicho periodo aprobado por cada Comunidad Autónoma.</p> <p><i>(No cadre por provincias indica:</i></p> <p><i>A Coruña - Las horas trabajadas durante el periodo de 22:00-24:00, tendrán una compensación específica de un 1 % sobre el salario base.</i></p> <p><i>Las horas trabajadas de 24:00 a 6:00 de la mañana tienen una compensación específica de un aumento de un 25% sobre el salario base, a menos que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo es por su naturaleza nocturno. La jornada de los trabajadores nocturnos no debe exceder de ocho horas por día en un plazo medio de 15 días.</i></p> <p><i>Pontevedra - Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:</i></p> <p><i>a) A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos.</i></p> <p><i>b) A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo.</i></p> <p><i>c) Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente.</i></p> <p><i>Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.</i></p> <p><i>d) La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15 % si existen las razones que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconoce o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa con el preaviso mínimo establecido legalmente con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.)</i></p> <p>Artículo 23. Jornada máxima.</p> <p>Durante toda la vigencia del presente convenio, la jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo.</p> <p>No Artículo 25. Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas. Indica:</p> <p>Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.</p> <p>25.1 Calendario y cuadros horarios.</p> <p>Con carácter general, anualmente, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de una nueva apertura o del inicio de un nuevo curso escolar, se realizará el calendario laboral, que determinará los días laborales y festivos de cada centro de trabajo. El calendario incluirá días de libranza, jornada, puesto de trabajo asignado y grupo de cotización.</p> <p>La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.</p> <p>Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo. Dando información previa de ello a la representación legal de los trabajadores/as allá donde la haya. De igual forma, mientras esté vigente la normativa actual para los contratos a tiempo parcial, se remitirá junto o en los recibos de salarios los resúmenes de jornada mensual, siendo de aplicación los sistemas de justificación de entrega del recibo de salarios a los resúmenes de jornada mensual. Como quiera que la prestación de un colectivo importante de trabajadoras/es se realiza en centros de trabajo de terceros (empresas principales o usuarias) se podrán establecer en cada empresa o centros de trabajo, sistemas de registro diario de las horas de los trabajadoras/es a tiempo parcial, de acuerdo con las características y condiciones posibles, que garanticen la realidad de prestación de trabajo efectivo realizado por cada persona trabajadora a tiempo parcial y la jornada que deberá de abonarse.</p> <p>De igual forma se aplicarán las siguientes especialidades: <i>(No cadre por provincias indica: Ourense.</i></p> <p><i>La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, quince días antes de ser definitivos para su aceptación o para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos:</i></p> <p><i>a) Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos.</i></p> <p><i>b) Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo.</i></p> <p><i>c) Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 22 de este convenio, en cuanto a la jornada máxima.</i></p> <p><i>d) Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.)</i></p> <p>25.2 Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo.</p> <p>El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos. Entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.</p> <p>Cuando la jornada diaria sea igual o superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho, dentro de la jornada, a un descanso de quince minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los tiempos de descanso en la jornada diaria, salvo en los territorios que a continuación se describen que tendrán estas mejores condiciones: <i>(Ver cadre por provincias)</i></p> <p>...</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DE FERRALLA Código 99012395011999</p> <p>CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 41, 16/02/2024)</p> <p>MODIFICACIÓN do convenio publicada no BOE nº 284, 25/11/2024</p> <p>MODIFICACIÓN do convenio publicada no BOE nº 180, 26/07/2024</p> <p>MODIFICACIÓN do convenio publicada no BOE nº 108, 03/05/2024</p> <p>Táboa salarial definitiva 2024 publicada no BOE nº 85, 06/04/2024</p> <p>Táboa salarial definitiva 2023 publicada no BOE nº 99, 23/04/2024</p>	<p>Artículo 1. Ámbitos.</p> <p>1. Ámbito Territorial: El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado Español.</p> <p>2. Ámbito Funcional y Personal: El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización, colocación y/o montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas, privadas y otros trabajos, así como a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.</p> <p>3. La duración del presente convenio será de dos años, es decir desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2024, entrando en vigor al día siguiente de la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación.</p> <p>No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>Artículo 3. Denuncia y prórroga.</p> <p>Se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>Artículo 28. Jornada de trabajo.</p> <p>1. La jornada máxima anual de trabajo será la siguiente: Año 2023: 1.728 horas. Año 2024: 1.728 horas.</p> <p>2. La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el correspondiente calendario laboral que pacten empresas y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, antes del 30 de enero de cada año.</p> <p>Artículo 29. Horario de trabajo.</p> <p>La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe de contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.</p> <p>Artículo 30. Puntualidad.</p> <p>El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.</p> <p>Artículo 31. Turnos y relevos.</p> <p>En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.</p>
<p>INDUSTRIAS DE HORMAS, TACÓNS, CUÑAS, PISOS E CAMBRILLÓNS DE MADEIRA E CORTIZA Código 99002575011981</p> <p>CONVENIO 2018 - 2021 (BOE nº 233, 26/09/2018)</p> <p>Revisión salarial 2019 no BOE nº 96, 22/04/2019</p> <p>Acordos de revisión salarial e Táboas salariais para los anos 2020 e 2021 no BOE nº 69, 22/03/2022</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día primero de enero de 2018, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2021.</p> <p>Artículo 5. Revisión, rescisión y prórroga.</p> <p>La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.</p> <p>En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en periodos anuales y con un incremento igual al del índice de precios al consumo.</p>	<p>Artículo 14. Jornada.</p> <p>Se pacta una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes, y se faculta a las empresas para establecer un horario flexible, previa información a los representantes de los trabajadores, con un máximo semanal de 46 y mínimo de 32. Las horas en más o en menos, respecto a la jornada normal semanal, se compensarán con horas o días de descanso, o de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes. La jornada anual para el 2018 será de 1.798 horas, para el 2019 será de 1.796 horas, para el 2020 de 1.794 horas y para el 2021 de 1.792 horas.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>MANTEMENTO E CONSERVACIÓN DE INSTALACIÓNS ACUÁTICAS Código 99011925012000</p> <p>CONVENIO 2018 - 2021 (BOE nº 195, 17/07/2020)</p> <p>Acordo parcial polo que se modifican os artigos 30 e 35, se aproban as Táboas salariais para o ano 2024 e se introduce un novo artigo 30 bis no BOE nº 160, 03/07/2024</p> <p>Revisión salarial 2020 no BOE nº 242, 10/09/2020</p>	<p>Artículo 6. Vigencia, duración y prorroga. Las normas de este convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2018 con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p>La vigencia del convenio se establece por un periodo de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2021 y se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.</p> <p>El presente convenio se denunciará con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquier miembro de la otra parte.</p> <p>La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio denunciado.</p> <p>En caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes firmantes, o no haber llegado a acuerdos dentro de los dos meses siguientes a su vencimiento y hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, las tablas salariales se revalorizarán al menos con la cuantía correspondiente a la variación anual del IPC de diciembre del año anterior, siempre que sea positiva.</p> <p>El contenido del convenio continuará vigente, hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio.</p>	<p><i>No Acordo parcial publicado no nº 160, 03/07/2024 indican:</i> Artículo 35. La jornada laboral queda como sigue en el año de vigencia del convenio. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. En las jornadas pactadas, deberán respetarse que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables. En los descansos semanales, el mínimo no podrá ser inferior a día y medio continuados. La jornada máxima anual será de mil setecientos setenta y ocho (1.778) horas de trabajo efectivo. Sobre el calendario laboral que rijan en la empresa o individualmente con cada trabajador, si este es contratado bajo algunas de las modalidades de duración determinada, la dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible, de hasta ciento treinta y cinco (135) horas por cada trabajador/año, independientemente de la duración del contrato, que consideradas por naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formaran parte del cómputo anual o contractual de la jornada. Esta jornada u horario flexible solo será de aplicación para las categorías de Socorrista (nivel A, B y C), Socorristas correturnos y Controlador de accesos. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador, pudiendo superarse el tope de jornada de las cuarenta horas semanales y nueve diarias señaladas en la ley, con respeto de los descansos legalmente establecidos. La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizados, será a juicio de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, descansada o retribuida. El descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, si se tratase de trabajadores con contrato de duración determinada, este se disfrutará a la finalización del mismo. La retribución de las horas flexibles realizadas estará en función del valor de la hora ordinaria de trabajo, abonándose bajo el epígrafe plus por jornada flexible. Todas las empresas acogidas al presente convenio deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos, un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores Este calendario deberá ser pactado en los tres primeros meses del año, exceptuando los contratos inferiores a seis meses. El horario del personal será fijado por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio, las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control por parte de la empresa. Si por circunstancias no previsibles, un trabajador/a, no pudiera disfrutar de su día de descanso, este será compensado con un incremento de 1,25 del tiempo no disfrutado. Si ese día coincidiese, además, con una de las fiestas declaradas en el calendario laboral el disfrute de este día compensatorio será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su defecto el trabajador interesado.</p>
<p>OCIO EDUCATIVO E ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (III CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL) Código 99100055012011</p> <p>CONVENIO 22/03/2021 - 31/12/2023 (BOE nº 69, 22/03/2021)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el "BOE" hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se prorroga año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente. Los efectos económicos pactados se aplicarán desde las fechas indicadas en el artículo 44 del presente convenio referenciado las Tablas salariales A, B y C del Anexo 3. La totalidad del articulado del convenio continuará vigente desde la denuncia del presente convenio hasta la firma del próximo.</p>	<p>Artículo 48. Jornada de trabajo. Desde la entrada en vigor del presente Convenio la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.742 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, de dedicación, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo. Se entiende por dedicación toda aquella efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, tiempo de preparación, evaluaciones, programación, relación directa con los usuarios y usuarias y otras tareas de naturaleza análoga.</p> <p>Artículo 49. Jornada irregular. La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso la utilización de 100 horas del cómputo de jornada anual de tiempo efectivo de trabajo. La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal. Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial. En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana. En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador o trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa a 31 de diciembre, o la finalización de la relación laboral, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente, o sin que se le pueda descontar de su finiquito a la finalización de la relación laboral. En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad. Las horas de jornada irregular deberán presentarse en el calendario y siempre de manera informada a la representación legal de los/as trabajadores/as, la cual, realizará el seguimiento de la aplicación de la jornada irregular.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PRODUTORES DE OBRAS AUDIOVISUAIS E ACTORES QUE PRESTAN SERVIZOS NELAS Código 99009735011996</p> <p>CONVENIO 2016 - 2018 (BOE nº 118, 16/05/2016)</p> <p>Acordo parcial (<i>Táboas salariais e outros conceptos económicos 2024</i>) publicado no BOE nº 165, 09/07/2024</p> <p>Acordo parcial (<i>incremento salarial 2023</i>) no BOE nº 83, 07/04/2023</p> <p>Acordo parcial (<i>incremento salarial 2022</i>) no BOE nº 86, 11/04/2022</p> <p>Acordo parcial no BOE nº 23, 27/01/2021</p> <p>Acordo parcial no BOE nº 20, 23/01/2020 (Corrección de erratas no BOE nº 24, 28/01/2020)</p> <p>Táboas salariais 2017 no BOE nº 46, 23/02/2017</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal.</p> <p>1. Vigencia: La duración del Convenio será 1 de enero de 2016 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose con posterioridad en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.</p> <p>2. Resolución y revisión: La denuncia, proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá presentarse ante el organismo laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualesquiera de sus prórrogas.</p> <p>Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de 30 días, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante hubiese presentado su denuncia. En la comunicación a las restantes partes del Convenio, la denunciante incluirá bien un nuevo proyecto de Convenio, bien un proyecto de redacción de los puntos a modificar.</p> <p>Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualesquiera de sus prórrogas, alguna de las partes firmantes del mismo instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el Convenio hasta que por las partes que corresponda se establezca un nuevo Convenio con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por el vigente ordenamiento jurídico.</p> <p>3. Cláusula revisión salarial: <i>Este apartado foi modificado polo Acordo parcial publicado no BOE nº 165, 09/07/2024 quedando redactado como segue:</i> Cláusula revisión salarial: A partir del 1 de enero de 2025, y para los sucesivos ejercicios posteriores, los conceptos de carácter o naturaleza exclusivamente salarial contenidos en las tablas salariales vigentes durante el ejercicio anterior, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de variación anual producida en el índice de precios al consumo (IPC) correspondiente al mes de diciembre del año anterior, aplicándose en todo caso un incremento mínimo del 1 % y un máximo del 3,85 % de resultar el IPC inferior o superior, respectivamente, a dichos límites.</p> <p>En todo caso, en el plazo máximo de 15 días desde la publicación del dato definitivo de la variación anual del IPC correspondiente al mes de diciembre del año anterior, se reunirá la Comisión Negociadora para la actualización de tablas salariales según lo establecido en el párrafo anterior y su publicación correspondiente en el «Boletín Oficial del Estado».</p>	<p>Artículo 11. Jornada de trabajo.</p> <p>1. En atención a las especiales características del trabajo a realizar en la producción de cualquier obra audiovisual, el establecimiento de la jornada de trabajo será flexible, de acuerdo con las necesidades del rodaje o grabación.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción, dentro de las 24 horas de cada día y podrá efectuarse en régimen de jornada continuada o partida.</p> <p>3. La determinación del comienzo y calendario de las jornadas de trabajo serán de la exclusiva iniciativa del productor y/o en su caso del director-realizador, conforme el plan de rodaje previsto y/o a las necesidades posteriores que surjan de la ejecución del mismo.</p> <p>Artículo 12. Jornada diaria.</p> <p>La jornada laboral diaria de carácter continuo será de ocho horas, con una interrupción de 15 minutos. El productor podrá optar por la jornada partida con un total de nueve horas diarias, con una interrupción de sesenta minutos para descanso.</p> <p>Artículo 13. Cómputo irregular de la jornada semanal.</p> <p>Las especiales características del proceso de rodaje de las obras audiovisuales determinan que, en circunstancias especiales, la jornada máxima semanal de 40 horas sea insuficiente por razones organizativas y de producción. Como consecuencia de lo cual y cuando se den estas circunstancias, las empresas podrán establecer un horario más prolongado, con 24 horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias de trabajo efectivo y las 44 semanales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>Los excesos de jornada semanal producidos por la aplicación de este artículo, que serán considerados a los efectos legales como jornada en cómputo irregular de trabajo, no podrán superar el período continuado de 4 semanas para cada trabajador.</p> <p>La prolongación de jornada será computada semanalmente y compensada al valor de una hora nominal según el prorrateo exclusivamente del salario de convenio por sesión del papel correspondiente. La aplicación de este artículo respetará, en todo caso, la jornada máxima legal en cómputo de tiempo igual a la duración del contrato. En caso de contratos con una duración superior a un año, el cómputo de aplicación de la jornada máxima legal será anual.</p> <p>Artículo 14. Inicio de la jornada de trabajo.</p> <p>La jornada laboral, que podrá tener lugar dentro de las veinticuatro horas de cada día y durante los siete días de la semana, comenzará en la hora en que el actor/actriz fuese citado para intervenir en el rodaje, con independencia de la hora en la que realmente comience la grabación de su actuación o interpretación.</p> <p>Artículo 15. Cómputo de la jornada de trabajo.</p> <p>En las grabaciones o rodajes en exteriores, no se computará como jornada laboral el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de una hora y media entre la ida y vuelta.</p> <p>No se computará tampoco dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para la caracterización (vestuario, maquillaje y peluquería) del actor/actriz, hasta un máximo de una hora.</p> <p>En caso de que la caracterización o el desplazamiento excedan los tiempos establecidos en los párrafos precedentes, sólo los excesos sobre los mismos se considerarán tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>En todo caso, será considerada jornada efectiva de trabajo la que, cumpliendo los párrafos anteriores, el actor/actriz esté a disposición de la productora.</p> <p>En el caso de horas extraordinarias, sólo computarán las de trabajo efectivo y se abonarán al 50% del salario por sesión del papel correspondiente.</p> <p>Artículo 16. Períodos de descanso.</p> <p>El tiempo de interrupción mínimo entre el fin de la jornada de rodaje de un actor/actriz y el comienzo de la siguiente no podrá ser inferior a trece horas, contando el mismo desde que el actor/actriz termina su jornada de trabajo hasta la hora de citación al día siguiente.</p> <p>El descanso semanal mínimo será de 36 horas continuadas para las obras cinematográficas y de 48 horas para el resto de obras.</p>
<p>PRODUTORES DE OBRAS AUDIOVISUAIS E FIGURANTES QUE PRESTAN SERVIZOS NELAS Código 99100185012016</p> <p>CONVENIO 18/05/2016 - 31/12/2019 (BOE nº 120, 18/05/2016)</p> <p>Actualización de salarios para os anos 2023 e 2024 do Anexo I no BOE nº 153, 28/03/2023</p> <p>Revisión salarial para os anos 2017 e 2018 no BOE nº 116, 16/05/2017</p>	<p>Artículo 4. Vigencia.</p> <p>El convenio tendrá su entrada en vigor el día de su publicación en el BOE y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose a partir de ahí en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes legitimadas para hacerlo.</p> <p>Artículo 5. Revisión y denuncia.</p> <p>1. La denuncia por parte de cualquiera de las partes legitimadas para hacerlo, proponiendo la revisión del Convenio, deberá presentarse ante el organismo laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de 45 días, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante hubiese presentado su denuncia. En la comunicación a las restantes partes del Convenio, la denunciante incluirá bien un nuevo proyecto de Convenio, bien un proyecto de redacción de los puntos a modificar.</p> <p>3. Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, alguna de las partes legitimadas instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el Convenio hasta que por las partes que corresponda se establezca un nuevo Convenio.</p>	<p>Artículo 11. Jornada ordinaria.</p> <p>La jornada laboral diaria de carácter continuo será de ocho horas, con una interrupción de 15 minutos. El productor podrá optar por la jornada partida con un total de nueve horas diarias, con una interrupción de sesenta minutos para descanso.</p> <p>Artículo 12. Jornada especial.</p> <p>Las especiales características del proceso de rodaje de las obras audiovisuales determinan que, la jornada máxima diaria de 8 horas pueda ser, en ocasiones, insuficiente por razones organizativas y de producción. Como consecuencia de lo cual y cuando así venga reflejado en el contrato de trabajo, se podrá establecer una jornada de 10 horas diarias de trabajo efectivo.</p> <p>Por trabajo efectivo se entenderá todo el tiempo en que el figurante esté a disposición de la productora, excluyendo los tiempos de descanso establecidos en el artículo 11 y el tiempo de desplazamiento desde el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de una hora y media entre la ida y vuelta.</p> <p>En caso de que se opte por esta jornada se percibirá un complemento por cada hora establecida que representará la compensación por exceso horario.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>REFORMA XUVENIL E PROTECCIÓN DE MENORES Código 99016175011900</p> <p>CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 42, 18/02/2021)</p> <p>Modificación do convenio publicada no BOE nº 291, 05/12/2022</p> <p><i>Acordo de creación de complemento retributivo específico para o ámbito da Comunidade de Madrid no BOE nº 99, 23/04/2024</i></p>	<p>Artículo 6. Vigencia y duración. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión paritaria se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación. Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio los artículos que se consideren mejorables en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la comisión negociadora.</p> <p>Artículo 7. Denuncia y prórroga. El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes de la finalización de su vigencia. Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso, el presente convenio continuará en vigor, tanto en sus cláusulas obligacionales como normativas, hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral que se llegará, en su caso.</p>	<p>Artículo 54. Jornada máxima y distribución horaria. Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.722 horas, con una distribución semanal ordinaria de 38,5 horas. Dicha jornada anual será de efectiva aplicación a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuya convocatoria sea publicada o realizada en un momento posterior a la firma del presente convenio. En tanto no se produzca, se mantendrá el cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo determinado por el III Convenio Colectivo. Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la entidad, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias. El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente. La distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. La jornada laboral establecida en este convenio será la establecida en el calendario. El porcentaje aquí pactado podrá ser distribuido hasta el máximo fijado en este artículo previa negociación con 15 días de antelación con la RLT donde se establecerá el periodo donde se aumentará la jornada diaria y semanal hasta un máximo de 9 horas de trabajo diaria y de 45 horas de trabajo semanal. En dicho acuerdo se establecerá el periodo de devolución de dichas horas, así como la reducción de jornada y/o devolución de días de trabajos para compensar dicho aumento. En caso de no haber acuerdo la empresa podrá imponer dicha medida.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 55. Adaptación de jornada en periodo estival; Artículo 56. Descanso semanal.</i></p>
<p>REFORMA XUVENIL E PROTECCIÓN DE MENORES Código 99016175011900</p> <p>CONVENIO 2026 - 2029 publicado no BOE nº 302, 16/12/2024</p>	<p>Artículo 6. Vigencia y duración. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la mesa negociadora se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación. Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio colectivo los artículos que se consideren mejorables en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la comisión negociadora.</p> <p>Artículo 7. Denuncia y prórroga. El presente convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes de la finalización de su vigencia. Denunciado el convenio colectivo, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio colectivo. Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio colectivo que sustituya al presente, acudirán a un procedimiento de mediación o, si existe pacto expreso al respecto, a un procedimiento de arbitraje voluntario, en ambos casos en los términos previstos en la legislación vigente. En todo caso, el presente convenio colectivo continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio colectivo o por el laudo arbitral al que se llegará, en su caso.</p>	<p>Artículo 55. Jornada máxima y distribución horaria. Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.722 horas, con una distribución semanal ordinaria de 38,5 horas. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que entidad o empresa y RLPT velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias. El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada entidad, empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la RLPT y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente. La distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del TRET. La jornada laboral establecida en este convenio colectivo será la establecida en el calendario. El porcentaje aquí pactado podrá ser distribuido hasta el máximo fijado en este artículo previa negociación con quince días de antelación con la RLPT donde se establecerá el periodo donde se aumentará la jornada diaria y semanal hasta un máximo de nueve horas de trabajo diaria y de cuarenta y cinco horas de trabajo semanal. En dicho acuerdo se establecerá el periodo de devolución de dichas horas, así como la reducción de jornada y/o devolución de días de trabajos para compensar dicho aumento. En caso de no haber acuerdo la entidad o empresa podrá imponer dicha medida. Las entidades vienen obligadas al registro efectivo de la jornada laboral en los términos establecidos en la normativa vigente.</p> <p><i>Nota: Ver Artículo 56. Adaptación de jornada en periodo estival; Artículo 57. Descanso semanal.</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>V ACORDO PARA A REGULACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS NO SECTOR DA ESTIBA PORTUARIA Código 99012545011993</p> <p>Acordo 19/05/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 118, 18/05/2022)</p> <p><i>Acordo sobre materias concretas para promover o relevo xeracional no sector da estiba portuaria no BOE nº 263, 31/10/2024 (código de convenio 99100315082024)</i></p>	<p>Artículo 10. Ámbito temporal.</p> <p>El Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Cualquiera de las partes podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La ausencia de denuncia por las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior prorrogará el acuerdo de año en año, sin perjuicio del derecho de las partes legitimadas de promover su revisión o modificación parcial durante su vigencia.</p> <p>Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe. Durante la negociación, se continuará aplicando el Acuerdo en su totalidad.</p> <p>Suspendida o finalizada la negociación sin un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente al presente Acuerdo, continuará vigente el presente texto en lo no modificado, con la regulación sobre la prórroga indicada en el párrafo segundo.</p>	<p>Artículo 38. Jornada máxima anual, distribución irregular de la jornada y calendario laboral.</p> <p>La jornada máxima de trabajo anual queda establecida en 1.826 horas. En el caso de convenios de empresa que establezcan sistemas de ordenación del tiempo de trabajo distintos de los dispuestos en este Acuerdo o en los convenios de ámbito inferior (v. gr. en materia de abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones) y que incrementen las facultades organizativas del empresario en esta materia, la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.452 horas (22 turnos mensuales por 11 mensualidades).</p> <p>La jornada anual se distribuirá de manera irregular mediante el sistema de llamamientos, nombramientos y turnos establecidos en este acuerdo y en los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior.</p> <p>Las empresas estibadoras deberán confeccionar y presentar a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras un calendario anual de jornadas del personal contratado directamente por las mismas, de forma que detalle los turnos de trabajo, los días de descanso semanal o el sistema para su determinación y la programación de las vacaciones. A tal efecto, se cumplirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales y convencionales complementarias.</p> <p>Artículo 39. Jornada mínima mensual obligatoria.</p> <p>El cumplimiento de la jornada anual y el cómputo de la jornada mínima mensual obligatoria se cumplimentará mediante la obligación de disponibilidad para la realización de un número de turnos de trabajo equivalente a los días laborables del mes más dos, respetando los 14 días festivos anuales, los de descanso semanal, los de licencias o permisos y demás causas de suspensión del contrato de trabajo legal o convencionalmente establecidas.</p> <p>Como consecuencia del sistema de cómputo de turnos indicado en el párrafo anterior, la jornada mínima mensual obligatoria no será superior de 24 turnos, sin perjuicio de lo cual, las personas trabajadoras podrán realizar –voluntariamente o en las condiciones que se establezcan en los convenios o acuerdos colectivos ámbito inferior– un número superior de turnos mensuales con el límite de la jornada máxima anual de 1.826 horas pactadas.</p> <p>La citada obligación tendrá vencimiento trimestral (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre). Se considerará cumplimentada la jornada correspondiente a dicho periodo y, por tanto, no exigible el tiempo de trabajo en el que no se hubiera producido ocupación efectiva a pesar de la disponibilidad del trabajador.</p> <p>En los convenios o acuerdos colectivos de ámbito inferior se podrá detallar, complementar y ampliar las licencias o permisos; asimismo se podrá modificar, reducir o ampliar los periodos de referencia y regular la obligación de disponibilidad siempre que articule un sistema que amplíe, individual o colectivamente, la atención de los servicios portuarios demandados con respeto de los límites legales.</p> <p>Artículo 40. Ordenación de la jornada anual y días inhábiles.</p> <p>La jornada anual se distribuirá, para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, mediante la actividad durante todos los días del año, en turnos que permitan la prestación del servicio durante las 24 horas del día.</p> <p>Se exceptúa de la regla anterior un máximo de cinco días al año, que serán determinados como días inhábiles a efectos laborales por el convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior.</p> <p>Se considera jornada diaria de trabajo el número total de horas de trabajo prestadas conforme a lo dispuesto en este acuerdo, desde las 02:00 de un día a las 02:00 del día siguiente.</p> <p><i>Nota. - Ver os seguintes artigos:</i></p> <p><i>Artículo 42. Cómputo de la disponibilidad del personal de los CPE; Artículo 43. Descansos y festivos; Artículo 44. Turnos de trabajo y jornadas especiales; Artículo 45. Inicio y finalización del turno de trabajo; Artículo 46. Sistema de cómputo de turnos.</i></p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVIZO DE ASISTENCIA EN TERRA EN AEROPORTOS (HANDLING) Código 99015595012005</p> <p>CONVENIO 18/10/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 249, 17/10/2022)</p> <p>Sentenza do 21 de febreiro de 2023, da Audiencia Nacional no BOE nº 61, 13/03/2023 (<i>Nulidade aplicación gradual e progresiva diferencial incremento 2021</i>)</p>	<p>Artículo 10. Ámbito temporal y denuncia. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente convenio. No obstante la citada vigencia, el convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media denuncia, que podrá realizar cualesquiera de las partes que lo han concertado, siempre que se efectúe dentro de los tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial, o de la de sus prórrogas. La parte que inste la denuncia deberá formularla ante la Autoridad Laboral y, al propio tiempo, comunicarla a la otra parte. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación a que se refiere el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, sin perjuicio del mantenimiento de la vigencia del convenio conforme a lo establecido en el párrafo anterior. En todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todos sus artículos, en tanto no sea sustituido por otro.</p> <p>Artículo 9. Principio de atribución de competencia. El presente convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente. En todo caso, tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores: - Jornada Máxima. - Subrogación empresarial, y expresamente en lo referente a las garantías reguladas en el artículo 78. - Estructura de la Negociación Colectiva. En materia retributiva, ningún convenio colectivo, pacto extraestatutario o acuerdo de cualquier otra clase podrá fijar condiciones que, en conjunto y cómputo global anual, resulten inferiores a las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas de este convenio colectivo sectorial.</p>	<p>Artículo 31. Tiempo de trabajo. Dada la peculiaridad de las funciones de las Empresas a las que afecta este convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan las Compañías Aéreas, las Empresas tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.</p> <p>Artículo 32. Jornada. La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de 1.712 horas. En ningún caso la jornada anual ordinaria de los convenios colectivos o acuerdos de empresa podrá ser superior a la indicada en el párrafo anterior. La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>Artículo 33. Refrigerio. En todas las jornadas continuadas, siempre que su duración sea superior a 6 horas, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tiempo de 15 minutos de refrigerio que serán computados dentro de la jornada laboral, y como tiempo efectivo de trabajo. La duración de este tiempo de refrigerio será de 25 minutos para las personas trabajadoras que realicen una jornada diaria que comprenda íntegramente las siguientes franjas: entre las 13:00 y las 15:00 horas y entre las 21 y las 23 horas, así como para las personas trabajadoras que realicen al menos cinco horas de su jornada diaria entre las 23 horas y las 6 horas del día siguiente. El disfrute del tiempo de refrigerio se realizará de acuerdo con las directrices de la empresa, con la finalidad de no perturbar la actividad productiva. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada, ni cuando en un día se realicen 2 períodos horarios (salvo que uno de los periodos exceda de 6 horas, en cuyo caso será de aplicación en dicho periodo).</p> <p>Artículo 34. Trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores de actividad continuada a tiempo completo con contrato indefinido, pues los trabajadores fijos a tiempo parcial, los fijos discontinuos y los contratados por circunstancias de la producción no se encuentran sometidos a este régimen de turnos, sino que realizan jornadas y horarios de acuerdo con las disposiciones específicas de este convenio y la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. En las Empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. La empresa que organice el trabajo según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras nocturnos/as y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto del Ordenamiento Jurídico. En el seno de cada empresa se definirán y fijarán los turnos a realizar, en función de sus necesidades organizativas, así como el sistema de rotación y, en su caso, ampliación o variación. En defecto de regulación a nivel de empresa o centro de trabajo, se establecen los siguientes criterios: En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos, por área, unidad o departamento: – Se podrán establecer un máximo de cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada. – Por necesidades operativas debidas a programaciones de vuelos no consideradas al inicio de la temporada, podrá acordarse con el comité de cada centro afectado algún turno adicional por temporada, si fuera necesario. En todos los casos, el horario será el que establezca la Empresa según las necesidades del servicio. Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más menos una hora completa.</p> <p>Artículo 35 Jornada irregular. Se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador fijo a tiempo completo realiza su prestación en forma no regular, con respeto en todo caso del límite máximo de la jornada establecida en cómputo anual en el artículo 32 del presente convenio. La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular. El personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada percibirá el Plus de Jornada Irregular regulado en el artículo 28. Dado que los horarios que realiza el personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada no tienen consideración de turno, este plus es incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.</p> <p>Artículo 36. Jornada Fraccionada. En los convenios o acuerdos de empresa podrá establecerse la distribución horaria en régimen de Jornada Fraccionada de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder del 50 % en cómputo anual, referido al personal fijo a tiempo completo en cada aeropuerto. Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite máximo establecido en el párrafo anterior, se podrá acordar, en el seno de la comisión de empleo a que se refiere el artículo 23 del convenio que no rija temporalmente dicho límite máximo. Este acuerdo deberá ser sancionado por la Comisión Paritaria del convenio sectorial con carácter previo a su entrada en vigor.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVIZOS DE PREVENCIÓN ALLEOS Código 99017255012008</p> <p>CONVENIO 2019 - 2024 (BOE nº 194, 15/08/2023)</p> <p>Condicións económicas para o ano 2024 publicadas no BOE nº 95, 18/04/2024</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. La duración general del presente convenio será de seis años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de los distintos efectos que puedan establecerse en los diferentes apartados del convenio colectivo, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del presente convenio. Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes reconocen expresamente la vigencia y aplicación sucesivas, incluyendo sus periodos en ultraactividad hasta el día anterior a la entrada en vigor del siguiente convenio, del I y II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.</p> <p>Artículo 4. Prórroga y denuncia. La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, entre el 1 y 31 de diciembre del último año de vigencia o de sus sucesivas prórrogas, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo.</p>	<p>Artículo 15. Jornada de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.710 horas hasta el 31 de diciembre de 2022 y de 1.705 horas a partir del 1 de enero de 2023. Se respetarán en el ámbito de cada empresa aquellas jornadas inferiores a la recogida en el apartado 1 del presente artículo que a 31 de diciembre de 2018 vengan establecidas en virtud de convenios o acuerdos colectivos de empresa. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo de trabajo efectivo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración. En el calendario laboral se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, si bien respetando los límites establecidos en el apartado 6 del presente artículo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo diario será de 9 horas, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En las empresas, y previo acuerdo entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá en circunstancias extraordinarias superar dicho cómputo en jornada ordinaria, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual fijado en los apartados 1 y 2 del presente artículo. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año. Con carácter general, el horario de trabajo se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, conforme a las siguientes pautas y criterios: <ol style="list-style-type: none"> Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 18.00 horas, pudiendo aplicar, cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado. El tiempo de comida será entre una y dos horas. Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales, podrá establecerse la jornada continuada de 8 horas a 15 horas para el periodo estival (preferentemente del 15 de junio a 15 de septiembre). Se procurará el establecimiento de la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año. Cuando se establezca jornada continuada, ésta se realizará con carácter general, de lunes a viernes, debiéndose adaptar la distribución horaria de forma que se ajusten al cómputo anual fijado en el apartado 1, que se regirá conforme a las siguientes pautas y criterios: Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 horas a 15 horas, respectivamente, pudiendo aplicar cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado. Se respetarán las jornadas continuadas que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del presente convenio. El paso de una distribución horaria (partida y/o continuada) de carácter colectivo a otra, se regirá por lo previsto expresamente en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Mediante los procedimientos legalmente establecidos, en el ámbito de empresa podrán establecerse otros horarios de trabajo y distribución de la jornada diferentes a los mencionados con anterioridad, cuando así venga justificado por necesidades de los servicios contratados o por la naturaleza de la actividad de que se trate. En el ámbito de cada empresa se determinará el régimen de jornada partida o continuada que proceda, o ambas simultáneamente, si bien siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, no computable como jornada de trabajo de acuerdo a lo previsto en el apartado 3. El personal que tenga a su cargo hijos o hijas menores de diez años, mayores de sesenta y cinco años o familiares con discapacidad o dependencia, tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a jornada continuada, cuando ambos tipos de jornada coexistan en la empresa, en el supuesto de que por necesidades organizativas o de producción la empresa tenga necesidad de pasar a personal de una a otra modalidad de jornada, si bien tal derecho preferente procederá únicamente dentro de cada unidad organizativa y funcional. Previa audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores, cada una de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio establecerá antes del día 1 de enero de cada año el calendario laboral, consignando en el mismo la distribución de la jornada anual así como el horario de trabajo correspondiente. Debiendo figurar un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente convenio sectorial se adaptarán también parcialmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del convenio que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVIZOS EXTERNOS, AUXILIARES E ATENCIÓN AO CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVIZOS FERROVIARIOS Código 99015485012007</p> <p>CONVENIO 2020-2024 (BOE nº 58, 09/03/2022)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. El presente acuerdo tendrá una duración de 5 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Artículo 4. Prórroga y denuncia. El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre del año en el que finalice la vigencia del convenio. Una vez realizada la denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de las negociaciones será de 30 días, estableciéndose un plazo máximo de 18 meses para las negociaciones que den lugar a un nuevo convenio colectivo. Finalizada la vigencia temporal del convenio colectivo y habiéndose producido la denuncia, se mantendrá la vigencia de todo el articulado del mismo por el plazo máximo establecido en el párrafo anterior, es decir 18 meses, con excepción de los artículos referentes a la paz social y derecho de huelga. Si una vez agotado el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, la Comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudiría a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos recogidos en el articulado del presente convenio colectivo.</p>	<p>Artículo 31. Jornada. La jornada es de 1.744 horas anuales, a razón de 40 horas semanales de promedio. La jornada de trabajo podrá distribuirse irregularmente, respetándose los descansos semanales establecidos en el convenio colectivo o en los gráficos de cada centro de trabajo. El descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada será de 12 horas. La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días naturales de vacaciones anuales, los 14 festivos anuales y los días de asuntos propios que correspondan en cada año de vigencia del convenio. Dentro de la jornada diaria continua que exceda de seis horas, existirá una pausa de 30 minutos. Cuando la jornada exceda de cuatro horas continuadas el descanso será de 20 minutos. Estos descansos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Las empresas, derivada de su potestad en la organización del trabajo, deberán marcar el horario de disfrute de la pausa dentro de la jornada de trabajo diaria, a estos efectos durante la pausa, la persona trabajadora no podrá realizar ningún tipo de servicio y podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indicado anteriormente. Excepcionalmente, en los casos donde por especiales necesidades del servicio resulte imposible que la persona trabajadora interrumpa su jornada de trabajo para hacer efectiva dicha pausa, la empresa optará por abonar con carácter mensual el importe del valor de hora ordinaria de la persona trabajadora en concepto de plus de descanso, o procederá a la compensación en descansos de forma anual. En caso de optar por la compensación en descansos se garantizará que el tiempo resultante sea proporcional al sumatorio anual de los 30 minutos de descanso diario y el resultado deberá ser disfrutado por la persona trabajadora durante el año natural siendo acumulado en un único periodo y en días completos. Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas: A) Cuando se preste servicio a razón de 5 días de trabajo efectivo y 2 de descanso se aplicará la siguiente fórmula: $\frac{\text{Horas semana contratadas} \times 100}{\text{Horas de jornada completa (40)}} = \text{Coeficiente de proporcionalidad}$ B) Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula: $\frac{\text{Horas año o proyección anual de las horas si el contrato es inferior al año} \times 100}{\text{Horas de jornada completa}} = \text{Coeficiente de proporcionalidad}$ Artículo 32. Descanso semanal. La duración del descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos, para todas las personas trabajadoras, salvo pacto en contrario. Artículo 33. Calendario laboral. Anualmente será elaborado por la empresa el calendario anual de prestación de servicio que deberá incluir a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo. El calendario será confeccionado como fecha máxima dentro del mes de diciembre del año anterior, exponiéndose un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo y en cada uno de los lugares de prestación de servicio. Dichos cuadrantes deberán ser respetados en su integridad, salvo pacto expreso entre las personas trabajadoras y la empresa, o mediante acuerdo colectivo con los representantes de las personas trabajadoras. No obstante, donde ya esté implantado un cuadrante anual a la firma del presente convenio colectivo, se respetará su aplicación.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>TRANSPORTE E TRABALLOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS, O SEU MANTEMENTO E REPARACIÓN Código 99015875012006</p> <p>CONVENIO 2020 - 2023 (BOE nº 189, 10/07/2020)</p>	<p>Artículo 5. Vigencia.</p> <p>El presente Convenio Colectivo, con independencia del día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo.</p> <p>Si no mediara denuncia expresa en los términos establecidos en el artículo 6, el Convenio quedará expresamente prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan previsto un plazo de vigencia determinado.</p> <p>Artículo 6. Denuncia.</p> <p>La denuncia del Convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral de manera fehaciente, con al menos tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia inicial indicada en el artículo anterior o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas.</p> <p>Una vez denunciado el Convenio en tanto en cuanto se pacte uno nuevo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor el contenido normativo en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Artículo 37. Tiempo de trabajo.</p> <p>Dada la peculiaridad de las funciones de las empresas a que afecta este Convenio, así como las actividades relacionadas con servicios públicos, las empresas tendrán plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación, en cuanto a límites de tiempo y jornada de trabajo. En especial, para las áreas operativas de Personal de Vuelo y Personal Aeronáutico de Tierra, al estar incluidas dentro de su ámbito de aplicación, se cumplirá con el R.D. 1561/1995 según redacción dada por el R.D. 294/2004 y aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.</p> <p>Así, en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del RD 1561/1995 se diferenciará entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo a la inmediata disposición y tiempo de presencia, según las siguientes definiciones y para el personal dentro del ámbito de aplicación del RD 1561/1995:</p> <ul style="list-style-type: none">– Tiempo de trabajo efectivo, aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario en el lugar designado por este y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su titulación y/o capacitación a bordo de la aeronave, así como trabajos auxiliares que se efectúen en relación con la aeronave, sus pasajeros o carga.– Tiempo de presencia, es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, en el lugar designado por este, sin prestar trabajo efectivo, y en espera o expectativa de que se produzca la activación, entendida como comunicación, por cualquier medio, al trabajador de la realización de forma inmediata de un trabajo efectivo.– Tiempo a la inmediata disposición, es aquel en el que el trabajador, estando en el lugar designado por el empresario, una vez producida la activación y conociendo que ha de realizarse un trabajo efectivo, se prepara para dar comienzo de forma inmediata a un periodo de trabajo efectivo. <p>Artículo 38. Jornada.</p> <p>La jornada a realizar en el sector para los distintos colectivos es la siguiente:</p> <p>Personal de vuelo:</p> <p>El máximo de días de programación estará en función de las horas programadas de trabajo diario y siempre con un máximo de 225 días de trabajo efectivo al año.</p> <p>El máximo de días de programación continuada será el establecido en la circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil.</p> <p>La jornada máxima, para los citados 225 días de programación, y en cuyo cómputo no estarán incluidas la formación y viajes, será de 2.000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos a la inmediata disposición y los tiempos de presencia. Siendo en cualquier caso el tiempo de trabajo efectivo de 1.760 horas.</p> <p>En cuanto a los viajes y la formación, no computarán dentro del límite de 2.000 horas anuales, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Trabajadores que no tengan base permanente: 14 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo, los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas.b) Trabajadores que tengan asignada base permanente: 10 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas.c) En caso de superar esos límites, por acuerdo entre trabajador y empresa, se podrá acordar la compensación económica. En caso contrario esos días se incluirán en el de la jornada máxima.d) Los días de viajes y formación establecidos en los apartados a) y b), de este artículo, se reducirán gradualmente a lo largo de la vigencia del convenio, siendo los límites en cada año de vigencia, los siguientes:<ul style="list-style-type: none">– Año 2020: 13 días sin base permanente y 9 días con base permanente.– Año 2021: 12 días sin base permanente y 8 días con base permanente.– Año 2022: 11 días sin base permanente y 7 días con base permanente.– Año 2023: 10 días sin base permanente y 6 días con base permanente. <p>Se incluirán junto al personal de vuelo a los TMAs de línea y auxiliares (es decir, los que no estén en Talleres Centrales) y a los rescatadores, con programaciones similares a los pilotos.</p> <p>Se establece una jornada máxima para los trabajos estacionales, de duración no superior a los 5 meses, de 1.300 horas.</p> <p>Jornada para el personal técnico de tierra, (TMAs y auxiliares) y personal administrativo</p> <p>La jornada máxima anual, para el personal administrativo, será de 1760 H. y 25 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación.</p> <p>Para los TMAs y auxiliares de Talleres Centrales, la jornada máxima anual será 1760 más 25 horas adicionales dedicadas a formación.</p> <p>Para el colectivo de mantenimiento se pacta el siguiente acuerdo de flexibilidad de la jornada:</p> <ol style="list-style-type: none">De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de la empresa de distribuir irregularmente hasta el 10% de la jornada anual máximaEsta distribución no podrá afectar al límite máximo de días de trabajo anual que está establecido en 225 días.Procedimiento para la distribución irregular pactada. Entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, pactarán el procedimiento para llevar a cabo esta distribución irregular de la jornada. En todo caso se respetará un plazo de preaviso mínimo de cinco días, por parte de la empresa al trabajador, para la notificación de la reducción o prolongación de la jornada. <p>Artículo 39. Descanso entre jornadas, semanal y festivos.</p> <p>Con carácter general, y a salvo de lo que más adelante se especifique para determinados colectivos, se respetará un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.</p> <ol style="list-style-type: none">Personal administrativo y de servicios generales. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio. Estos descansos semanales se podrán computar en períodos de hasta dos semanas. <p>Las fiestas laborales, señaladas oficialmente, que no podrán exceder de las previstas para el lugar de contratación de cada trabajador, cuando se trabajen por razón de la actividad o servicio que se esté desarrollando, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha.</p> <p>Tal descanso, en su caso, tendrá lugar mensualmente, o en otros períodos de forma acumulada, o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo se acumularán a las vacaciones.</p> <ol style="list-style-type: none">Personal de mantenimiento y vuelo. Para el personal de vuelo se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas y media, pudiéndose compensarse hasta las doce horas establecidas con carácter general en períodos de hasta cuatro semanas, siendo en todo caso el tiempo máximo de trabajo efectivo diario de ocho horas. En cuanto al descanso semanal y fiestas laborales, al menos ocho días han de ser disfrutados cada mes, en los términos, condiciones y excepciones previstos en el apartado 5.5 del anexo n.º 1 a la Circular Operativa 16-B.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS E CENTROS DE FORMACIÓN DE POSGRADUADOS Código 99010715011997</p> <p>CONVENIO 2019 - 2021 (BOE nº 221, 14/09/2019)</p> <p>Revisión salarial para o ano 2024 publicada no BOE nº 111, 07/05/2024</p> <p>Revisión salarial 2023 no BOE nº 16, 19/01/2023</p> <p>Acordo de modificación do artigo 12 (<i>contratación</i>) e dos artigos 8 e 27 do anexo I do convenio no BOE nº 59, 10/03/2023</p> <p>Revisión salarial 2022 e Acordo de modificación do artigo 24 e inclusión de una disposición derogatoria publicados no BOE nº 51, 01/03/2022</p> <p>Acordo de modificación dos artigos 9 (<i>clasificación do persoal</i>) e 17 (<i>extinción do contrato por vontade do traballador</i>) do onvenio publicado no BOE nº 12, 14/01/2021</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2019, salvo las excepciones reguladas en el artículo 24 y en la Disposición Transitoria Segunda. La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2021.</p> <p>Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión. A la finalización de su vigencia el presente convenio se prorrogará de forma automática de año en año, si no mediase expresa denuncia del mismo por alguno de sus firmantes con una antelación de al menos dos meses antes del término de su vigencia o de alguna de sus prórrogas.</p> <p>Artículo 6. Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento o prórroga. Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor lo establecido en el presente convenio.</p>	<p>Artículo 18. Jornada de trabajo. Grupo I (personal docente e investigador): Jornada completa: 1.685 horas anuales, de las que 613 serán de docencia y 1.072 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio. La retribución correspondiente a esta jornada será la que se especifica en el Anexo II (Tablas salariales). La distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del alumnado. La empresa puede acumular al número de horas dedicado a otras actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin. A modo indicativo para el personal docente la jornada puede distribuirla la empresa de la siguiente forma: Hasta 15 horas semanales se pueden destinar a impartición docente. En este cómputo se incluirán todas aquellas horas de docencia reglada, impartidas en laboratorio por personal docente con titulación idónea. Las restantes horas se dedicarán a trabajo de investigación y a preparación de clases, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, corrección de actividades, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas no consideradas como jornada lectiva a tenor de lo indicado en el párrafo anterior, participación en el desarrollo de actividades programadas de promoción de la Universidad o Centro, dentro o fuera del mismo, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, dirección trabajos fin de grado y fin de master, etc. Durante el mes de julio o agosto, la jornada de los docentes con jornada completa será continuada, con un máximo de 6 horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente. Grupo I: Profesores expertos, nivel II. La jornada no podrá superar el 35% de la jornada de una persona trabajadora docente a tiempo completo y que como máximo dedicará un 80% de la jornada por la que ha sido contratado a la impartición de clases, dedicando el resto de la jornada hasta completar el 100% de la misma a las tareas inherentes a la docencia, tales como la preparación de clases. Grupo II –Subgrupos 1, 2, 3 y 4– (personal no docente): 1.700 horas anuales. (Para las universidades online, ver Anexo I). Durante el período de julio y agosto, siempre que la organización de la empresa lo permita, la jornada de los no docentes puede ser continuada. Caso de no ser posible, este personal disfrutará de 4 días laborables al año que determinará la empresa. La jornada máxima diaria no superará en las 8 horas en el personal docente y las 9 en el personal no docente contratados a jornada completa. En los períodos de jornada continuada el período de descanso establecido al efecto en el E.T., se considerará como tiempo de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas será el que establece el E.T. Anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral y lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Cuando finalice un contrato o se extinga la relación laboral, la empresa deberá efectuar la regularización de las horas trabajadas y las cobradas dentro del período trabajado en ese año natural. Solo en el caso de haber realizado más horas de las que le hubieran correspondido en una distribución regular de la jornada, éstas les serán abonadas en la correspondiente liquidación. A estos efectos y para el cálculo de los salarios correspondientes a jornadas de contratos a tiempo parcial se tendrá en cuenta que a cada hora de docencia le corresponde 1,75 de otras actividades.</p> <p>Artículo 19. Descanso semanal. (Para las universidades online, ver Anexo I). Se disfrutará preferentemente, durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas de la empresa. En este caso el descanso podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente. El personal no docente disfrutará su descanso semanal un sábado y domingo completos cada dos semanas.</p> <p>ANEXO I. Para las universidades online</p> <p>Artículo 4. Jornada de trabajo en la modalidad online. En el caso de las universidades online que por motivos organizativos no puedan aplicar lo previsto en el párrafo primero relativo al personal no docente del artículo 18 del convenio (jornada continuada en julio y agosto o los cuatro días en sustitución), podrán aplicar lo siguiente: – Jornada de trabajo de 1.685 horas anuales y – Una bolsa de horas de hasta un máximo de 16 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como sus hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años o gestiones ineludibles que tenga que hacer el trabajador. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la Universidad a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la misma.</p> <p>Artículo 5. Descanso semanal universidades online. El descanso semanal se disfrutará, preferentemente, durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas o productivas de la Universidad online en cuyo caso el descanso semanal podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente. Se excepcionan de lo indicado en el párrafo anterior los supuestos en que los trabajadores estén contratados exclusivamente en sábado y domingo. Sin embargo, en aquellos casos en que por causas organizativas o de producción excepcionalmente se necesite que los trabajadores tuvieran que prestar sus servicios tres fines de semana al mes, se les concederá un día adicional de descanso, a disfrutar en el mes en curso o al mes siguiente.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>NOTARIOS/NOTARIAS E PERSOAL EMPREGADO Código 99018195012010</p> <p>CONVENIO 04/07/2024 - 31/12/2026 (BOE nº 160, 03/07/2024)</p>	<p>Artículo 10. Vigencia, duración, y denuncia.</p> <p>El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Sin perjuicio de las particularidades previstas en el artículo 22 para la revisión excepcional del Salario Base año 2023 y para la del año 2024. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.</p> <p>Este convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de tres meses a partir de la comunicación de denuncia, se constituirá la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación de un nuevo convenio, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. En defecto de dicho calendario o plan de negociación, durante los tres meses siguientes a la constitución de la comisión negociadora, ésta habrá de reunirse una vez al mes, y con posterioridad a dicho plazo de tres meses, dos veces por mes, salvo pacto al respecto en el seno de la comisión negociadora, con la intención de llegar a un acuerdo en el marco de la buena fe.</p>	<p>Artículo 23. Jornada.</p> <p>La jornada de trabajo será de 38 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>Cada Notario/Notaria, sin superar dicho límite, podrá fijar el horario que mejor se adapte a las circunstancias de la localidad y a las necesidades derivadas del ejercicio de su función.</p> <p>Dejando a salvo las necesidades excepcionales de servicio, de los usos y costumbres de la localidad, de la agenda electrónica y demás obligaciones legales, para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año, se establece la jornada continuada o ininterrumpida. En todo caso, se estará a los términos que se acuerden, en cada supuesto, entre el Notario/Notaria y las personas trabajadoras.</p> <p>Para los supuestos de las necesidades excepcionales de servicio, de los usos y costumbres de la localidad, de la agenda electrónica y demás obligaciones legales referidos previamente, de no haber acuerdo, el Notario/Notaria deberá fijar la jornada intensiva en otro periodo alternativo o, en su caso, compensar con un día libre por cada semana que no pueda ser efectiva la jornada continuada o ininterrumpida.</p> <p>Para el caso de personas trabajadoras que tengan una discapacidad física superior al 33 %, éstas, para evitar doble desplazamiento a su lugar de trabajo y en aras a evitar el empeoramiento de su patología, podrán optar libremente por establecer su jornada de forma continuada.</p> <p>Lo regulado en párrafos anteriores lo es con independencia de las guardias que el Notario/Notaria venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas. La guardia efectivamente realizada por la persona trabajadora al margen de su jornada habitual, incluida la guardia de jornada electoral, será compensada, a elección de la persona empleada, con un tiempo de descanso equivalente al doble del tiempo empleado, que podrá acumularse a los festivos, pero no al periodo de vacaciones, o mediante compensación económica conforme al valor de la hora ordinaria (con una cantidad mínima de 60 euros por jornada de 4 horas o la parte proporcional, en todo caso). Los turnos de guardia, y el disfrute del tiempo de descanso que pudiera corresponder en cada caso, serán fijados de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, sin que ninguna persona trabajadora pueda negarse a la realización de guardias. A estos efectos se elaborará con carácter trimestral un cuadro de guardias.</p> <p>Mediante acuerdo con el Notario/Notaria, y siempre que la actividad y las necesidades del servicio lo permitan, se podrá establecer una flexibilidad horaria de hasta una hora en la entrada y la salida con aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades especiales vinculadas directa y justificadamente con el cuidado directo de familiares con discapacidad a su cargo o por cuidado directo de un menor a su cargo de hasta doce años, cumpliéndose en todo caso el total de la jornada pactada. Dejando a salvo las particularidades del sector, las necesidades de servicio y las particularidades de cada puesto de trabajo, las partes firmantes del convenio ponen de manifiesto que son conscientes de que la actual realidad laboral no solo contempla formas de prestación de servicios presenciales, sino también a distancia y en teletrabajo, susceptibles de ser tenidas en cuenta. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajo a distancia y el teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para el Notario/Notaria y requerirá de acuerdo entre las partes. En materia de dotación de medios, equipos, herramientas y compensación de gastos por prestar servicios a distancia, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente, considerando las partes firmantes del presente convenio que los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las Notarías.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>REVISTAS E PUBLICACIONES PERIÓDICAS (antes PRENSA NON DIARIA) Código 99010555011996]</p> <p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 16, 19/01/2023)</p>	<p>Artículo 5. Vigencia. La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2022, sea cual fuera su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2024.</p> <p>Artículo 6. Denuncia. I. El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. II. Denunciado el Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo, como obligacional, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.</p>	<p>Artículo 31. Jornada de Trabajo. La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio al 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de 35 horas a la semana excepto pacto con los representantes de las personas trabajadoras. Corresponde a las empresas y los representantes de las personas trabajadoras fijar en el calendario laboral cómo se distribuyen en el resto de año las horas no realizadas durante estos meses. También podrá pactarse entre las empresas y las personas trabajadoras que dicha jornada continuada se realice durante más meses del año, así como que pueda ser inferior al periodo que marca este Convenio. La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos. A partir de la vigencia del presente convenio, las Empresas abonarán 9,00 euros en el año 2022, 9,50 euros en el año 2023 y 10,00 euros en el año 2024, en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a las personas trabajadoras que la tuvieran continuada. De igual manera las Empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de 9,00 euros en el año 2022, 9,50 euros en el año 2023 y 10,00 euros en el año 2024 diarios, en concepto de ayuda de comida o, caso contrario, les concederán un descanso para comer de dos horas y media. Si la persona trabajadora, o las personas trabajadoras, renunciaran a ese período de descanso, para disfrutar de otro de menor duración a su conveniencia, no tendrá derecho a percibir la ayuda de comida. Igualmente, las Empresas que tengan establecida la jornada partida y que a la firma del presente Convenio sus personas trabajadoras ya vinieran percibiendo la ayuda de comida, podrán pactar con la representación legal de las personas trabajadoras la duración del horario de comida, manteniendo en todo caso, y sólo para quienes lo vinieran percibiendo, la ayuda económica que fija el Convenio, o la superior que se abone en la Empresa que se trate. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida.</p> <p>Artículo 32. Registro Diario de la Jornada. De conformidad con lo establecido legalmente, las empresas garantizarán un registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. La organización y documentación del registro de jornada deberá respetar obligatoriamente los siguientes mínimos, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan acordarse en el seno de cada empresa: a) El registro deberá formalizarse diariamente e incluirá el momento de inicio y finalización de la jornada y, en su caso, las pausas o interrupciones de la jornada partida. b) El registro se formalizará mediante un sistema fiable que garantice la intervención personal de la persona trabajadora en la consignación de las horas de inicio y finalización de su jornada de trabajo y no permita su manipulación o alteración posterior. c) El deber de registro diario de jornada será también exigible en aquellos trabajos que no se presten en el centro habitual o que tengan una jornada variable a lo largo de la semana. d) El sistema de registro deberá respetar en todo momento el derecho a la intimidad, así como el resto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Las empresas deberán conservar los soportes de registro de jornada durante cuatro años. Dichos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, los representantes legales de las personas trabajadoras y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras podrán acceder a sus datos previa solicitud por escrito al responsable del registro. La RLPT podrá acceder al registro de jornada de todos sus representados y representadas mediante el mismo sistema. El deber de registro de la jornada no exime a las empresas de su obligación de documentar de manera individualizada y diferenciada las horas extraordinarias que realice cada trabajador o trabajadora. Las horas extraordinarias se registrarán diariamente y se totalizarán mensualmente. El informe de horas extraordinarias se facilitará a la RLPT previa solicitud.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS ORGANIZADORAS DE EVENTOS (I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL) Código 99100305012024</p> <p>CONVENIO 2025 – 2027 (BOE nº 306, 20/12/2024)</p>	<p>Artículo 4. Ámbito temporal. El presente convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Se establece en la disposición transitoria primera el régimen de adaptación que tendrán que cumplir las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio para adaptar sus condiciones al mismo.</p> <p>Artículo 5. Denuncia. Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente. La denuncia del convenio deberá producirse con una antelación mínima de un mes con anterioridad al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Las negociaciones para la revisión del convenio deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante comunique a las otras partes firmantes del convenio la presentación de la denuncia. Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.</p>	<p>Artículo 16. Jornada de trabajo. La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de éstas, por lo tanto, estarán vinculados a las necesidades y tiempos marcados por el cliente o proyecto y en concreto a cada una de las fases del propio evento para aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo afectados por dicha actividad. Como consecuencia, se fijan las siguientes reglas generales que se aplicarán dentro de los límites de la jornada anual pactada que se indican más abajo: – La jornada semanal promedio para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ● Año 2025: Jornada promedio semanal: 38,5 horas/1.735 horas anuales. ● Año 2026: Jornada promedio semanal: 38 horas/1.713 horas anuales. ● Año 2027: Jornada promedio semanal: 37,5 horas/1.690 horas anuales. – Las empresas, para los puestos que, por su actividad o funciones, lo requieran, podrán establecer la distribución irregular de la jornada superando el número de horas de jornada semanal promedio si fuese necesario para atender a la actividad, pero siempre cumpliendo con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> ● Se respetará un descanso entre jornadas mínimo de doce horas. ● Se respetará un descanso semanal mínimo de cuarenta y ocho horas que podrá ser acumulado por periodos de hasta catorce días. ● En los períodos de menos actividad se fija una jornada de trabajo diaria mínima de cinco horas, que computará a efectos de la jornada máxima semanal y diaria. ● Se preavisará a las personas trabajadoras la aplicación de la distribución irregular con al menos cinco días de antelación. ● La jornada efectiva de trabajo podrá exceder el promedio semanal y alcanzar hasta cuarenta y cinco horas semanales. En casos excepcionales y de ser necesario, se podrán realizar jornadas de un máximo de cincuenta horas semanales. ● Para los supuestos en los que se aplique la presente distribución irregular de la jornada, se fija la siguiente jornada máxima mensual: <ul style="list-style-type: none"> ○ Año 2025: Se fija para el año 2025 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y cinco horas. ○ Año 2026: Se fija para el año 2026 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y dos horas. ○ Año 2027: Se fija para el año 2027 una jornada máxima mensual de ciento ochenta horas. ○ Año 2028: Se fija para el año 2028 una jornada máxima mensual de ciento setenta y ocho horas. ● Los excesos y defectos de jornada en aplicación de la distribución irregular de la jornada deberán compensarse en el plazo máximo de tres meses. ● Las personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo impliquen la realización de la indicada distribución irregular de la jornada y durante el tiempo en que estén sujetos a dicha distribución irregular percibirán el complemento de flexibilidad establecido en el artículo 32 del presente convenio. ● La superación de la jornada promedio dentro del marco de los tres meses anteriormente indicados, de la jornada máxima mensual, de la jornada máxima anual o de la jornada máxima semanal anteriormente indicada, tendrán la consideración de horas extraordinarias. </p>
<p>ACORDO MARCO DO SECTOR DA LOUSA Código 99012705071997</p> <p>Acordo Marco 09/06/2022 - 08/06/2027 (BOE nº 128, 30/05/2022)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal. Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente AMAP entrará en vigor a los diez días de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y tendrá una duración de cinco años, prorrogándose automáticamente, en todo su articulado, de año en año, salvo denuncia expresa del mismo en la forma estipulada en el artículo siguiente.</p> <p>Artículo 4. Denuncia del acuerdo. 1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente AMAP podrá ser efectuada por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días de la finalización de su vigencia o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas. 2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar. 3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo. 4. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo Marco. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.</p>	<p>Artículo 37. Jornada máxima anual de trabajo. 1. La jornada ordinaria anual será la máxima legalmente establecida. 2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será ocho horas diarias, de lunes a viernes, excepto labores de mantenimiento y trabajos en cantera, es decir, no de producción, que se podrán desarrollar de lunes a sábado. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente. 3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. 4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. 5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.</p> <p>Artículo 38. Registro diario de jornada. Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, la empresa establecerá un método analógico, digital o telemático de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>APARCAMENTOS E GARAXES Código 99011445011900</p> <p>CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 120, 17/05/2024)</p> <p>Táboas salariais 2024 no BOE nº 182, 29/07/2024</p>	<p>Artículo 18. Ámbito temporal. El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". No obstante, lo anterior, los salarios mínimos de garantía establecidos en el presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1.º de enero del año 2023. Igualmente, la totalidad de los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, serán abonados por las empresas en la nómina de los afectados, correspondiente al mes siguiente de la publicación del éste en el "Boletín Oficial del Estado".</p> <p>Artículo 19. Procedimiento de denuncia para revisión del convenio. 1. La denuncia del convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, obligándose las partes a iniciar nuevo proceso negociador en un plazo máximo de 30 días desde la denuncia del mismo. 2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarlo a la otra parte, enviando copia, a los efectos de registro, al organismo competente de la administración pública. 3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá la vigencia del anterior. 4. De no mediar denuncia, el convenio se prorrogará por la tática por periodos anuales. En tal caso los salarios mínimos de garantía incluidos en el presente convenio se revisarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior en cada caso.</p>	<p>Artículo 55. Jornada laboral. Para la totalidad del personal afectado por este convenio, la jornada laboral tomará como base la media de 40 horas semanas de trabajo efectivo, y será de 1.800 horas efectivas anuales, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos. Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes horarios entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año. Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador/a o puesto de trabajo, en el que constarán la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales. En atención a las necesidades organizativas y de funcionamiento de la empresa y de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as se acuerda ampliar los efectos de la jornada irregular establecida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de 300 horas. Dicha flexibilización habrá de darse en todo momento de acuerdo a los siguientes parámetros: a) Necesidades organizativas de la empresa. La dirección de la empresa podrá solicitar al trabajador/a que realice un exceso de su jornada habitual por motivos organizativos y/o de necesidad del servicio, compensándolas mediante descanso en el mismo número de horas realizadas. b) Compensación. Cuando el trabajador/a cuente con un saldo a su favor de horas realizadas, podrá solicitar a la empresa la realización de una jornada inferior a la suya habitual, devolviendo las horas, siempre garantizando el funcionamiento del servicio. c) Preaviso. Se respetará el preaviso mínimo para ambas partes establecido de cinco días anteriores a la realización efectiva de las horas o la reducción de jornada solicitada. Igualmente, este mismo plazo será requerido para la compensación. d) Límites. d.1 Se establece un límite de acumulación de cuarenta horas en un periodo de doce meses sin haber sido satisfechas por las partes. Si por cualquier motivo hubiera, al finalizar el año, horas no compensadas por el trabajador/a, éstas no serán descontadas del salario y quedarán pendientes de compensar, pudiéndose superar, en este caso, el límite de los doce meses, hasta el primer trimestre del año siguiente. En el supuesto de que sea la empresa quien adeuda al trabajador/a, éstas le serán retribuidas a precio de hora extraordinaria. d.2 En el supuesto de finalización de la relación laboral, los saldos que a este respecto se dieran entre trabajador/a y empresa serán finiquitados en ese preciso momento. d.3 Se respetarán en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos. d.4 La prolongación de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrá ser de aplicación a quienes tengan limitada su presencia por razones de salud, con el oportuno certificado médico acreditativo, cuidado de menores de doce años, embarazo o periodos de lactancia.</p> <p>Artículo 56. Festivos y descansos. El personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de los días festivos que legalmente le correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal. Los descansos entre jornada diaria y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos establecidos legalmente, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. Se consideran los días 1 de enero, 25 de diciembre, Viernes Santo y Jueves Santo o Lunes de Pascua, como cuatro festivos especiales. A estos efectos, cuando por calendario laboral corresponda trabajar en dichas fechas, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se abonará un plus de 25 euros, cantidad que permanecerá inalterada durante toda la vigencia de este convenio. Este artículo sólo será de aplicación en caso de ausencia de regulación de este asunto en convenio de ámbito inferior y salvo que la contratación se realice específicamente para la prestación del servicio en esos festivos.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO - CONVENIO MARCO ESTATAL Código 99001905011983</p> <p>CONVENIO MARCO 2022 - 2024 (BOE nº 243, 10/10/2022)</p>	<p>Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia. Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", si bien los aspectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2022 y su duración inicial terminará el 31 de diciembre de 2024. En todo caso, mantendrá su vigencia y se prorrogará en los términos establecidos en el presente artículo. Las tablas salariales, será de aplicación para el año 2022 desde el 1 de enero, 2023 y 2024. Las tablas salariales de 2020 y 2021 se publicaron por resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2020 y 2021 del Convenio marco estatal de empresas organizadoras del juego del bingo en el BOE núm. 282, jueves 25 de noviembre de 2021. Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en este ámbito estatal una regulación convencional de carácter estable, acuerdan que el plazo mínimo para denunciar el convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida al resto de las partes y a la autoridad laboral. Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del Convenio marco de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo. Los contenidos y cláusulas del presente convenio marco se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo y hasta su sustitución por el siguiente convenio negociado. Durante el periodo de vigencia inicial del convenio se incorporarán a su texto articulado los pactos que se alcancen como resultado del proceso de negociación continúa consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial del juego del bingo. En caso de denuncia del convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en relación a aquellas materias en las que persistan las discrepancias y con el fin de lograr acuerdo sobre las mismas. No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general. Asimismo, se someterán a la mediación en el seno del SIMA los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación. En cualquiera de los casos, se deberán de manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación.</p>	<p>Artículo 40. Jornada laboral anual. La jornada máxima anual será de 1.783 horas, durante la vigencia del convenio. En el supuesto de que se acumulen todos los festivos abonables con excepción del primero de mayo, la jornada anual se verá reducida a su vez en ocho horas respecto de la jornada máxima anual pactada para cada uno de los años de vigencia del presente convenio a partir de su firma.</p> <p>Artículo 42. Jornada laboral semanal. Se establece una jornada semanal media de cuarenta horas de trabajo efectivo. No obstante, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso, podrá superar las once horas de trabajo efectivo al día ni un mínimo de cuatro o cincuenta horas de trabajo efectivo a la semana. El exceso de horas trabajadas deberá compensarse dentro del mes en que se hayan realizado, o en el mes siguiente; el defecto, deberá compensarse dentro de los dos meses siguientes en que se hayan producido. A estos efectos, y al objeto de efectuar el cálculo de la jornada semanal y su compensación en términos homogéneos, en ningún caso se podrá trabajar más de cinco días consecutivos, salvo pacto en contrario. Las empresas dispondrán de un libro de carácter estrictamente laboral, en el cual se hará constar la hora en que cada trabajador inicia y finaliza su jornada, firmando cada interesado en el margen. No se precisará la llevanza de este libro en aquellas salas que dispongan de otro sistema de control de horario. Con el presente artículo y la redacción de jornada flexible, se cumple con la exigencia contenida en el vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 43. Descanso semanal. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos. La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la misma rotación para todos los trabajadores, teniendo en cuenta los días laborables y los festivos, así como los días: viernes, sábados, domingos, festivos y vísperas. Los descansos se organizarán de forma que se permita a cada trabajador al menos un descanso en los días sábados o domingos, en un periodo no superior a cinco semanas, salvo los contratados a tiempo parcial que presten sus servicios los días de fin de semana. A efectos de elaboración de los cuadrantes de descanso y trabajo, las semanas podrán considerarse de domingo a sábado. Se podrá descansar bajo cualquier otra modalidad de mutuo acuerdo.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS Código 99015105012005</p> <p>CONVENIO 01/05/2023 - 31/12/2025 (BOE nº 23, 26/01/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal.</p> <p>3.1 La vigencia del presente convenio colectivo se extiende desde el 22 de junio de 2023, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia desde 1 de mayo de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente. La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al Organismo Administrativo competente. La negociación del mismo tras su denuncia se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose de constituir la mesa de negociación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de recepción última de la denuncia por cualquiera de las partes que formulan la misma.</p> <p>Para el supuesto de que se formule la denuncia del convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo convenio, con la excepción del artículo 39.</p> <p>3.2 Prórrogas. Este convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.</p>	<p>Artículo 26. Jornada de trabajo.</p> <p>Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada en cómputo anual será de 1.752 horas de jornada efectiva.</p> <p>La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de aquellas con contrato a tiempo completo.</p> <p>En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de veinte minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y la persona trabajadora. En las empresas en que se concedan descansos superiores al tiempo antedicho se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.</p> <p>El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar quince minutos a partir de dicha hora.</p> <p>Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber doce horas de intervalo. El número de horas diarias de las personas trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a seis horas.</p> <p>El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para las personas a jornada completa no podrá ser superior a cuarenta horas durante la vigencia de este convenio. Para aquellas personas a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para las que estén a jornada completa.</p> <p>Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLPT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los periodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.</p> <p>No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para monitores/as y socorristas cuadrantes de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLPT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con la persona trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.</p> <p>En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada, los catorce festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con los representantes de las personas trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.</p> <p>Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan, con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellas personas contratadas a tiempo parcial con una jornada inferior a veinticinco horas semanales. La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.</p> <p>Artículo 27. Descanso semanal y festivos.</p> <p>1. Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos preferentemente sábado o domingos</p> <p>2. Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre.</p> <p>Las tardes (a partir de las 15:00 horas) del 24 y 31 de diciembre, serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. No obstante, para todas aquellas empresas que vengán abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho. En tal caso, las personas trabajadoras disfrutarán en tiempo de descanso las horas trabajadas en el día laborable inmediatamente posterior.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>TRANSPORTE DE ENFERMOS E ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA Código 99000305011990</p> <p>CONVENIO 2009 - 2011 (BOE nº 162, 05/07/2010) Prórroga para 2012 no BOE nº 203, 24/08/2012</p> <p>Laudo arbitral sobre xornada de traballo publicado no BOE nº 184, 31/07/2024</p> <p>Revisión salarial 2011 e Cláusula de revisión salarial 2010 no BOE nº 194, 13/08/2011</p>	<p>En el acta de acuerdo de la prórroga indican: Segundo. Modificar el texto del artículo 18 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores del Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOE 5/7/2010), que queda redactado como sigue: "Artículo 18. Ámbito temporal. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo en los aspectos normativos cuyos efectos se desplegarán sólo a partir de su publicación y en aquellas materias en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta."</p> <p>Artículo 19. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.</p>	<p><i>Laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. (Ver BOE nº 184, 31/07/2024)</i> <i>Disposición arbitral</i> A tenor de todo lo anterior, se resuelve lo siguiente: Primero, se declara que el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003 y, por derivación, lo contemplado en la sección 1.ª de su capítulo X al que se remite, resulta de aplicación a las empresas de transportes de ambulancias incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio estatal, respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud. Dicha aplicación lo es condicionada a que dicha regulación sea respetuosa con las previsiones contempladas en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. Lo que implica lo siguiente. A efectos de la determinación de la jornada de trabajo conjunta de la ordinaria, la complementaria y las horas extraordinarias en ningún caso deben superarse las 48 horas semanales en cómputo anual. A efectos del cómputo del tiempo de trabajo efectivo, deben tomarse como referencia los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin que puedan aplicarse la definición y regulación previstas en la Ley 55/2003 sobre el tiempo de localización o la prevista en el convenio colectivo estatal sobre el tiempo de presencia, en la medida en que pudieran ser contrarias a la menciona jurisprudencia europea. Segundo, la jornada ordinaria máxima será la establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, en estos momentos de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En la hipótesis de que en el futuro se modifique dicha duración, con una reducción de tal jornada, se aplicará automáticamente la nueva jornada máxima que se pueda establecer legalmente. Tercero, adicional a lo anterior, las empresas podrán establecer una jornada complementaria para estos trabajadores, ofreciendo, en primer lugar, a los trabajadores su realización voluntaria, pero pudiendo exigirla como obligatoria en caso de ausencia de suficiente personal voluntario y cuando ello sea necesario para atender a las necesidades de cumplimiento del servicio público, conforme a los compromisos asumidos por las empresas con el Sistema Nacional de Salud. La jornada complementaria, junto con las horas extraordinarias, en ningún caso podrán superar un total de 8 horas semanales en promedio anual. Cuarto, siempre que los trabajadores manifiesten, por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento, podrán realizar una jornada especial adicional a las anteriores, que en ningún caso podrá superar las 140 horas anuales. Quinto, con independencia de la referencia anual establecida para la jornada ordinaria, la jornada complementaria, para las horas extraordinarias y para la jornada especial, en ninguna semana se podrá superar la realización de 54 horas de trabajo. De este tope semanal tan sólo se excluirían las horas extraordinarias por fuerza mayor prevista por el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su posible compensación en tiempo posterior. Sexto, respetando todos los límites establecidos en los apartados precedentes, los trabajadores podrán realizar guardias de 24 horas respetando las siguientes reglas: 1) las guardias de 24 horas sólo pueden efectuarse en los servicios que por su intensidad de trabajo permiten el descanso del trabajador a lo largo de la guardia; 2) a efectos del cómputo de las 24 horas, se tomarán en cuenta tanto la jornada de trabajo efectivo, incluido el tiempo de disposición tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, como el tiempo de localización que no tienen tal consideración, uno y otro conforme a la jurisprudencia europea; 3) se deben garantizar tiempos de descanso adecuados en esta guardias, entendiendo por tales periodos regulares de descanso de los trabajadores/as, la duración del cual se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos por evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo; 4) en todo caso, entre el final de una guardia de 24 horas y el inicio de otra deben mediar al menos 48 horas; 5) entre el final de una guardia de 24 horas y el inicio de una jornada no de guardia, o viceversa, debe mediar cuando menos un descanso de 24 horas; 6) y, entre dos jornadas de no guardia debe mediar un descanso al menos de 12 horas, en los términos establecidos en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Séptimo, este laudo será de aplicación a partir del lunes, 29 de julio de 2024. Para el presente año 2024 los tiempos promediados anuales de determinación de la duración máxima de la jornada ordinaria y de la jornada complementaria deben referenciarse de modo ponderado al tiempo que resta desde esta última fecha hasta final de año. Idéntica ponderación proporcional debe efectuarse respecto del número de horas máximas de posible realización de jornada especial durante lo que resta del presente año 2024. El presente Laudo Arbitral, tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento. Posee eficacia asimilada a sentencia por lo que se refiere a la declaración relativa a la aplicabilidad de la disposición adicional segunda de la Ley 55/2003, así como eficacia equivalente a la de un convenio colectivo estatutario. El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Por la Fundación SIMA se procederá al registro y depósito del presente laudo ante la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dado en Sevilla a 16 de julio de 2024.–Jesús Cruz Villalón.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>PERRUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELEZA E XIMNASIOS Código 99010955011997</p> <p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 255, 22/10/2024)</p>	<p>Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 sea cual fuera su fecha de publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Los efectos económicos iniciarán su vigencia en fecha 1 de julio de 2024.</p> <p>Durante la vigencia del convenio los miembros de la comisión negociadora podrán negociar su revisión, siempre que lo soliciten o bien la totalidad de la parte empresarial o bien la totalidad de la parte sindical.</p> <p>La parte solicitante comunicará al resto de los miembros el artículo, los artículos o asuntos sobre los que quiere negociar la revisión. La reunión, se deberá realizar en el plazo de 15 días desde que se solicite la misma.</p> <p>Para que exista acuerdo, se requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes sindical y empresarial.</p> <p>Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 39 del presente convenio colectivo.</p> <p>Artículo 6. Prórroga y denuncia. Al finalizar el período de vigencia del presente convenio establecido en el artículo anterior, si no se hubiese producido la denuncia del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente, se entenderá prorrogado de año en año, hasta un máximo de dos prórrogas.</p> <p>La denuncia del convenio deberá producirse con una antelación mínima de treinta días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán la negociación de acuerdo con lo establecido en el artículo 89.2 E.T.</p> <p>Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.</p>	<p>Artículo 22. Jornada.</p> <p>1. La jornada laboral será de 1.750 horas efectivas en cómputo anual, no habiéndose incluido para su cálculo los días para asuntos propios.</p> <p>2. El trabajador, con independencia de la duración de su jornada permanecerá en el establecimiento para atender a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de su hora de salida para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. En los supuestos de jornada partida esta obligación solo podrá exigirse en uno de los dos tramos de la jornada. En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciéndose la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el mes siguiente.</p> <p>En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarse a final de mes.</p> <p>3. Distribución irregular de la jornada: la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el veintiocho por ciento de la jornada de trabajo. De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar una distribución de la jornada anual de trabajo distinta a la planteada en este artículo, que afectará tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.</p> <p>4. Las empresas adoptarán medidas sobre la duración y distribución de la jornada, con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>5. Las partes firmantes de este convenio acuerdan la incorporación inmediata a la redacción de este artículo de cualquier modificación legal que contemple una jornada distinta de la aquí pactada.</p> <p>Artículo 23. Horario.</p> <p>El horario de trabajo, como la distribución en las horas del día de la jornada de trabajo, le corresponde fijarlo al empresario en cualquiera de las modalidades siguientes:</p> <p>1. Horario continuado: cuando se trabaja sin interrupción salvo los descansos establecidos en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>2. Horario partido: cuando se trabaja en dos períodos de tiempo separados generalmente por el tiempo dedicado a la comida. En este supuesto, los trabajadores, dispondrán de un máximo de una hora y media para comer, comprendida en el período de las 13 a las 16 horas, siendo fijada la misma por el empresario según las necesidades de la empresa.</p> <p>3. Las modalidades de horario podrán afectar a toda o parte de la plantilla pudiendo coexistir ambas. El empresario podrá realizar a lo largo del año, un cambio de la modalidad de horario o de su distribución, en función de las necesidades de la empresa, sin más trámite que la comunicación a los trabajadores afectados.</p> <p>Dicho cambio no podrá modificar la distribución del anterior horario del trabajador o trabajadores afectados, más que en una hora, respecto de la hora de entrada o salida de la empresa y no tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>4. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias salvo en los supuestos de distribución irregular de la jornada, respetando siempre el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.</p> <p>5. Como regla general, el descanso mínimo semanal será de un día y medio consecutivo, comprenderá la tarde del sábado, o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. En caso de trabajo en domingo, el descanso comprenderá el día inmediato posterior hábil.</p> <p>6. De acuerdo con lo establecido en artículo 7.2 del presente convenio, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior podrán acordar un horario de trabajo distinto al planteado en este artículo, que afectara tan solo a las empresas y trabajadores de su ámbito de actuación.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVIZOS DE ATENCIÓN ÁS PERSOAS DEPENDENTES E DESENVOLVEMENTO DA PROMOCIÓN DA AUTONOMÍA PERSOAL</p> <p>Código 99010955011997</p> <p>CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 137, 09/06/2023)</p> <p>Modificación dos artigos 24, 51, 53, 55 e 56 do VIII Convenio no BOE nº 47, 22/02/2024</p>	<p>Artículo 4. Vigencia y duración.</p> <p>El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias donde se establezca algo diferente. Y según lo establecido en la disposición adicional del presente convenio.</p> <p>Artículo 8. Denuncia y prórroga.</p> <p>8.1 La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito y con una antelación mínima de tres (3) meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales. La denuncia se podrá efectuar por cualquier organización sindical o empresarial, con legitimación inicial para la negociación del convenio, y se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio y a la autoridad laboral.</p> <p>Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior todo ello sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en cuanto a la actualización de las tablas en la disposición final del presente convenio.</p> <p>8.2 El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia, y en sus propios términos, por periodos anuales, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia conforme a lo establecido en el apartado anterior, siendo de aplicación en esta situación las cláusulas de actualización salarial que recoge la Disposición Final del convenio.</p> <p>Disposición adicional.</p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4 del convenio (vigencia y duración), los efectos del articulado del presente convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023. Para los ejercicios 2019 a 2022 el articulado aplicable será el que consta en el VII convenio, excepto en lo referente a las tablas salariales de dichos ejercicios, que serán, a todos los efectos, las que constan en el anexo I del presente convenio, resultante de la aplicación de la cláusula de ultraactividad del VII convenio.</p> <p>Disposición final.</p> <p>La cláusula de revisión salarial automática para el caso de ultraactividad del presente convenio colectivo contenida en el párrafo segundo del artículo 8 operará en el caso de que, en el momento de ser aplicada, el producto interior bruto (PIB) de la economía española publicado por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, haya experimentado un incremento anual superior al 2 %.</p> <p>La cláusula de incremento anual de los conceptos retributivos prevista en el segundo párrafo del artículo 8.1 únicamente operará a partir del ejercicio 2027 (en función de los resultados de IPC real y PIB del ejercicio 2026), así como para los sucesivos ejercicios.</p> <p>Si la suma de los IPC reales publicados por el INE correspondiente a los años 2023, 2024 y 2025, supera la suma de los incrementos salariales pactados en este convenio para los citados años (9%), se procederá a la actualización salarial automática, teniendo en cuenta un tope máximo de hasta un 3 % adicional (12%). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2026 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores aplicados en 2025 según el Anexo I del mismo, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2026. Esta actualización automática será calculada por la Comisión Paritaria, que se reunirá inmediatamente después de la publicación de la tasa de variación anual del IPC anual real de diciembre de 2025.</p>	<p>Artículo 39. Jornada y horario de trabajo.</p> <p>1. Normas comunes:</p> <p>Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, especificada para cada ejercicio y cada uno de los sectores incluidos en este convenio:</p> <p>Año 2023:</p> <p>Ayuda a Domicilio: 1.755 horas.</p> <p>Resto de ámbitos: 1.792 horas.</p> <p>A partir del año 2024:</p> <p>Ayuda a Domicilio: 1.747 horas.</p> <p>Resto de ámbitos: 1.784 horas.</p> <p>A partir del año 2025:</p> <p>Ayuda a Domicilio: 1.735 horas.</p> <p>Resto de ámbitos: 1.772 horas.</p> <p>La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.</p> <p>Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.</p> <p>Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos periodos.</p> <p>No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.</p> <p>Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.</p> <p>En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.</p> <p>La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.</p> <p>Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.</p> <p>Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por sí solos, excesos de jornada.</p> <p>Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este convenio.</p> <p>La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.</p> <p>Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, siempre respetando los criterios legal y convencionalmente establecidos.</p> <p>2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:</p> <p>Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:</p> <p>A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.</p> <p>B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.</p> <p>C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.</p> <p>D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.</p> <p>E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.</p> <p>F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.</p> <p>F.1 Jornadas completas:</p> <p>Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.</p> <p>Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.</p> <p>F.1.1 Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.</p> <p>F.1.2 Jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.</p> <p>El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.</p> <p>Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.</p> <p>F.2 Jornadas a tiempo parcial:</p> <p>La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.</p> <p>La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.</p> <p>La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 15 del presente convenio sobre contrataciones.</p> <p>F.3 Jornadas especiales:</p> <p>Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.</p> <p>Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.</p> <p>Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tengan carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.</p> <p>El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.</p> <p>G.1 Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones</p> <p>G.2 No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.</p> <p>G.3 Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G.F.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.</p> <p>G.4 Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofrecerá al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del presente convenio</p> <p>Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.</p> <p>Artículo 40. Descanso semanal.</p> <p>El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.</p> <p>En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.</p> <p>Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>FABRICANTES DE XESOS, ESCAIOLAS CALES E OS SEUS PREFABRICADOS Código 99011915011998</p> <p>CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 52, 28/02/2024)</p>	<p>Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.</p> <p>1. La vigencia del presente convenio colectivo será de dos años y abarcará por tanto los años 2023 y 2024.</p> <p>2. El presente convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de un mes a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.</p> <p>3. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora y fijar el calendario de reuniones, en un plazo no superior a los 45 días naturales contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.</p>	<p>Artículo 34. Tiempo de trabajo y de descanso.</p> <p>1. Jornada anual: la duración máxima de la jornada anual será de 1.736 horas anuales durante los años de vigencia del presente convenio.</p> <p>2. Tiempo de trabajo: tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre la persona trabajadora en su puesto de trabajo.</p> <p>No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada, así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia, a la entrada en vigor del presente convenio general.</p> <p>3. Descanso: cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios –diario y semanal– previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento, a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.</p> <p>4. Calendario laboral: en el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante convenio o acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos. El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo, deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.</p> <p>Artículo 35. Distribución de la jornada y régimen de turnos.</p> <p>1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.</p> <p>2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.</p> <p>Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras.</p> <p>3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.</p> <p>4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.</p> <p>5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en ausencia de representación, y para las modificaciones que afecten a una pluralidad de las personas trabajadoras, con la aprobación de la comisión paritaria, previa audiencia de las personas trabajadoras afectadas y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSTRUCCIÓN (Convenio Colectivo Xeral) Código 99005585011900</p> <p>CONVENIO 2022 - 2026 (BOE nº 228, 23/09/2023) Corrección de erratas no BOE nº 265, 06/11/2023 Corrección de erratas e outras modificacións no BOE nº 7, 08/01/2024</p> <p>Acordo de modificación do artigo 141, do anexo X e do anexo XIII e corrección de erratas no BOE nº 37, 12/02/2025</p> <p>Acta de interpretación do convenio (<i>subrogación - Plan de Pensións</i>) publicada no BOE nº 160, 03/07/2024</p> <p>Acordo relativo á constitución formal da Comisión Paritaria do VII Convenio e Acordo da Comisión Paritaria relativo a la designación dos integrantes da Comisión de Control do Plan de Pensións de Emprego Simplificado do Sector da Construcción publicados no BOE nº 263, 03/11/2023</p> <p>Acta da Comisión Paritaria na que se acordan as Táboas salariais do Convenio colectivo de traballo da industria da construción e obras públicas da provincia de Barcelona para 2024, e da provincia de Pontevedra para 2022 e 2023 publicada no BOE nº 63, 12/03/2024</p>	<p>Artículo 7. Ámbito temporal.</p> <p>1. El presente Convenio general extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2022, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.</p> <p>2. Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del E.T. y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio general o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligatorio.</p> <p>3. Durante su vigencia y de acuerdo a la facultad concedida por el artículo 86.1, párrafo segundo del E.T., las partes firmantes adquieren el compromiso de, con independencia del ámbito temporal fijado en el apartado 1, revisar el presente Convenio general en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la capacidad que pueda otorgarse a la negociación colectiva para poder adaptar a sus necesidades determinados aspectos en materia laboral.</p> <p>Artículo 8. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio.</p> <p>1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio general podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.</p> <p>3. La negociación del nuevo Convenio general, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.</p> <p>4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio general anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio general para los que el plazo será de 14 meses.</p> <p>5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.</p>	<p>Artículo 71. Jornada.</p> <p>1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio general será de 1.736 horas.</p> <p>2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio general.</p> <p>3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.</p> <p>4. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.</p> <p>En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.</p> <p>5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.</p> <p>6. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.</p> <p>Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.</p> <p>7. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.</p> <p>8. La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.</p> <p>A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación al establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.</p> <p>Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.</p> <p>9. Se considerará tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del E.T., aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratado.</p> <p>A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa se podrán recoger las pausas que, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, o con las propias personas trabajadoras, no se consideren como tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>10. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.</p> <p>No obstante, en los supuestos de subcontratación previo acuerdo entre la empresa contratista o principal y la empresa subcontratista, ésta última podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.</p> <p>Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas.</p> <p>11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del E.T. los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de las personas trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.</p> <p>Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del E.T.</p> <p>12. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del E.T.</p> <p>Artículo 72. Prolongación de la jornada.</p> <p>La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.</p> <p>Artículo 73. Turnos de trabajo.</p> <p>1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del E.T.</p> <p>2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada persona trabajadora no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.</p> <p>3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.</p> <p>4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.</p> <p>Artículo 74. Recuperación de horas no trabajadas.</p> <p>El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.</p> <p>En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el presente Convenio.</p> <p><i>Ver Artículo 74 bis. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.</i></p> <p>Artículo 75. Jornadas especiales.</p> <p>Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio general, las actividades siguientes:</p> <p>a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio general. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.</p> <p>b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas sin que, su distribución diaria pueda en ningún caso, exceder de seis horas.</p> <p>c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.</p> <p>d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DA MADEIRA Código 99010175011996]</p> <p>CONVENIO 2012 - 2013 (BOE Nº 285, 27/11/2012)</p> <p>Acordo de modificación (incrementos 2012 e 2013) no BOE nº 198, 19/08/2013</p> <p>Acta da Comisión Negociadora (Ratifica os Acordos da Comisión Paritaria de data 6 de setembro de 2012, que deixa sen efecto o artigo 66 (incrementos salariais) no BOE nº 306, 21/12/2012</p> <p>Modificación do Acordo sobre o Regulamento da Tarxeta Profesional da Construción para o sector da madeira e o moble no BOE nº 299, 13/12/2012</p> <p>Acordo sobre o Regulamento da Tarxeta Profesional da Construción para o sector da madeira e o moble no BOE nº 4, 05/01/2012</p>	<p>Artículo 15. Ámbito temporal.</p> <p>1. Las normas contenidas en el presente Convenio Estatal del Sector de la Madera empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", retrotrayéndose sus efectos económicos (Título V) al día 1 de enero de 2012, fecha en que finalizó la vigencia del III Convenio Estatal para las Industrias de la Madera, con excepción de los convenios a que se refiere el artículo 6, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2013, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.</p> <p>2. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>3. No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC.</p> <p>Artículo 17. Procedimiento de denuncia para revisión del convenio.</p> <p>El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de cualquiera de las vigencias pactadas en el anterior artículo 15 o de sus prórrogas. La constitución de la mesa negociadora del nuevo Convenio se llevará a efecto en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.</p>	<p>Artículo 46. Jornada.</p> <p>Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.</p> <p>Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas anteriormente, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.</p> <p>Artículo 47. Distribución de la jornada.</p> <p>1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.</p> <p>La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.</p> <p>2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.</p> <p>3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.</p> <p>El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.</p> <p>Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.</p> <p>4.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.</p> <p>5.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS E LOS SERVICIOS DO SECTOR DO METAL (CEM) Código 99003435011900</p> <p>CONVENIO 2021 - 2023 (BOE nº 10, 12/01/2022)</p> <p>Acordos de modificación e de subsanación de erros no BOE nº 107, 05/05/2022</p>	<p>Artículo 5. Ámbito temporal.</p> <p>El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.</p> <p>Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes legitimadas para negociar este convenio, en vista de las variables de la negociación colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.</p> <p>Con el objetivo de preservar la vigencia de los convenios colectivos sectoriales provinciales, y reducir al máximo los bloqueos en su negociación, se insta a las partes negociadoras de estos al cumplimiento de las siguientes medidas recogidas en el IV AENC:</p> <p>a) La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial.</p> <p>b) Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.</p> <p>c) Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.</p> <p>d) Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.</p> <p>e) Las organizaciones firmantes deben promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, a fin de garantizar su ultraactividad.</p>	<p>Artículo 46. Duración máxima de la jornada laboral.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el sector del metal será, en cómputo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior, enumerados en el artículo 10.2.</p> <p>Si se estableciesen convenios colectivos sectoriales, en el marco de una comunidad autónoma, que sustituyan a los provinciales o subsectoriales existentes, dichos convenios podrán acordar una jornada máxima anual única, de aplicación en todo el ámbito del nuevo convenio colectivo sectorial.</p> <p>Los convenios colectivos, o acuerdos, de ámbito inferior sectoriales y subsectoriales podrán establecer jornadas inferiores a la máxima anual establecida en su ámbito, así como su distribución irregular.</p> <p>Artículo 10. Ámbito y niveles de negociación del sector del metal.</p> <p>El sector del metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:</p> <p>1.º Ámbito estatal. Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal.</p> <p>2.º Ámbito territorial y subsectorial. Comprende este ámbito de negociación los convenios colectivos siguientes:</p> <p>a) Los convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.</p> <p>b) Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma que sustituyan a los provinciales.</p> <p>c) Los convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.</p> <p>3.º Ámbito de empresa. Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existente o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.</p> <p>Artículo 47. Registro de jornada.</p> <p>Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se procederá con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.</p> <p>El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.</p> <p>Artículo 48. Trabajo a distancia y teletrabajo.</p> <p>1. El teletrabajo y el trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo y el trabajo a distancia deben documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo». De estos acuerdos recibirá copia en un plazo de diez días la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>2. Los convenios o acuerdos colectivos establecerán la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.</p> <p>3. La realización del teletrabajo y del trabajo a distancia podrán ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.</p> <p>4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.</p> <p>5. Las personas que teletrabajen o trabajen a distancia recibirán la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. El acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrán facilitar directamente, o bien compensarlos por una cantidad económica.</p> <p>6. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.</p> <p>7. Los acuerdos en materia de trabajo a distancia deberán delimitar el tiempo y el lugar del trabajo a distancia.</p> <p>El lugar de trabajo: dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por el trabajador y el empresario debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo.</p> <p>Horario de trabajo: Debe concretarse la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y la desconexión digital.</p> <p>8. El empresario debe garantizar la seguridad y salud del trabajador. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo por el servicio de prevención, previa autorización para realizar la visita, o por el propio trabajador a partir de la información por él recabada siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador deberá realizar una declaración responsable en la que acredite haber recibido los medios puestos a sus disposiciones y el compromiso de cumplir las instrucciones del empresario.</p> <p>Artículo 49. Derecho a la desconexión.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p> <p>Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.</p> <p>Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.</p> <p>La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.</p> <p>Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.</p>

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
<p>XERAL DE DERIVADOS DO CEMENTO</p> <p>Código 99010355011996</p> <p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 167, 14/07/2023)</p> <p><i>Nota: Acordo parcial polo que se aproba o incremento salarial e a correspondente táboa para o ano 2021 no BOE nº 46, 23/02/2022</i></p>	<p>Artículo 10. Ámbito temporal.</p> <p>La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2024.</p> <p>Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2021. No obstante, lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.</p> <p>Artículo 12. Denuncia y prórroga.</p> <p>En la prórroga del convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.</p> <p>La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.</p> <p>Artículo 4. Vigencia de los convenios de ámbito inferior.</p> <p>Los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo general, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, y adecuarán su articulado y condiciones a las aquí pactadas en sus correspondientes renovaciones.</p>	<p>Artículo 34. Jornada.</p> <p>A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.</p> <p>B) Aquellos convenios autonómicos o provinciales que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan una jornada inferior a la pactada, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.</p> <p>C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.</p> <p>D) En los convenios colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.</p> <p>E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en los convenios colectivos de ámbito inferior mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.</p> <p>F) En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en los convenios colectivos de ámbito inferior, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.</p> <p>G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.</p> <p>H) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso, autonómico o de la propia Empresa o centro de trabajo.</p> <p>I) Registro de la jornada:</p> <p>1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.</p> <p>2. Las empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo de acuerdo con lo dispuesto en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) número 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.</p> <p>3. Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada» implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.</p> <p>Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2019 de marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario.</p> <p>En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.</p> <p>4. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:</p> <p>a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.</p> <p>b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.</p> <p>c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.</p> <p>5. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.</p> <p>6. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.</p> <p>Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.</p> <p>7. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación.</p> <p>Artículo 35. Distribución de la jornada.</p> <p>1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del presente convenio, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:</p> <p>A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.</p> <p>B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.</p> <p>3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.</p> <p>4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo I del presente convenio colectivo.</p> <p>5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de las personas trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.</p> <p>Artículo 36. Prolongación de la jornada.</p> <p>El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.</p> <p>La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad de la persona trabajadora. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A las personas trabajadoras en las que, de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.</p> <p>Artículo 37. Turnos y relevos.</p> <p>En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.</p>