

COMUNIDADE AUTÓNOMA - CONVENIOS DE SECTOR – CLÁUSULAS SOBRE XORNADA - Datos a 06.02.2025

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
ACORDO MARCO GALEGO DO SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA (DOG nº 76, 22/04/2019) <i>Código 82100015072017</i>	Acordo marco galego da subrogación do sector do transporte de viaxeiros por estrada asinado o 27/02/2019 (DOG nº 76, 22/04/2019)	
ACORDO MARCO GALEGO PARA A SUBROGACIÓN DO PERSOAL ADSCRITO Á PRESTACIÓN DO SERVIZO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS E SALVAMENTO (DOG nº 207, 30/10/2018) <i>Código 82100025072018</i>	7. Vixencia e denuncia. Este acordo terá unha vixencia indefinida. Calquera das partes asinantes pode denunciar o acordo. Unha vez denunciado e, mentres non se chegue a un acordo sobre un novo texto, entenderase que o contido completo do acordo se prorroga de forma indefinida.	

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA <i>Código 82001015012009</i> CONVENIO 2009-2012 (DOG nº 83, 30/04/2009) Laudo AGA (interpretación do parágrafo primeiro do artigo 14) no DOG nº 87, 05/05/2011 Revisión salarial 2012 no DOG Nº 127, 04/07/2012 Acordo da comisión negociadora (modificación do convenio) publicado no DOG nº 114, 17/06/2013 Acordo da comisión negociadora publicado no DOG Nº 38, 25/02/2014 Prórroga ata a sinatura dun novo convenio e Táboas salariais 2017 no DOG nº 85, 04/05/2017 Acordo de actualización das táboas salariais para o ano 2021 no DOG nº 121, 28/06/2021 Acta da revisión de táboas salariais para 2022 publicada no DOG nº 80, 27/04/2022 - Acta da comisión paritaria de actualización das táboas salariais para 2023 no DOG nº 117, 21/06/2023	Artigo 4º.-Vixencia. A vixencia deste convenio será de catro anos a partir do 1 de xaneiro de 2009. Quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes que o subscriben, formulada cunha anterioridade de dous meses á data de vencemento do prazo respectivo. Despois dos primeiros catro anos logo da sinatura deste convenio, e no caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas, axudas de custo, e demais cláusulas económicas reguladas neste convenio terán un aumento, a partir do primeiro do mes de xaneiro, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior. Artigo 27º.-Remisións. No non regulado por este convenio será de aplicación o Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto, que regula a relación laboral de carácter especial dos artistas en espectáculos públicos, e o Estatuto dos traballadores.	Artigo 9º.-Ensaios. 1. Serán considerados ensaios as prestacións laborais destinadas a preparar texto, movementos e manipulación do personaxe para a montaxe do espectáculo. Tamén serán considerados ensaios as xornadas de preparación da obra por cambio de idioma, así como calquera actividade artística ou de formación destinada á creación desta parte do proceso de creación do espectáculo ou preparación dalgunha técnica específica. 2. Queda excluída, en todo caso, a realización de ensaios gratuítos, de conformidade co establecido no Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto. 3. O período de ensaios deberá constar no contrato indicando a data de comezo, a duración prevista, así como a xornada; a empresa fixará un número mínimo de ensaios que garanta a calidade do espectáculo. O/a traballador/a coñecerá por escrito o horario de ensaios 10 días antes do inicio. Os ensaios comezan a contar desde a primeira convocatoria como ensaios corridos para as categorías profesionais 1ª e 2ª (protagonista e principal), e pódense contratar por convocatoria (modalidade temporal letra a.-modalidade ensaios), as categorías profesionais 3ª e 4ª (secundario e elenco). 4. As xornadas de ensaios, como a súa distribución, horarios e descansos son de acordo co establecido no artigo 14º deste convenio. Durante os ensaios a empresa comprométese a pór á disposición do/a artista un espazo digno para o desenvolvemento do traballo. Artigo 12º.-Xornada laboral. A xornada laboral será de 37 horas semanais, que poderán ter unha distribución irregular cun máximo de 9 horas diarias. 1. En período de ensaios, a xornada laboral non pode superar as 37 horas semanais nin as 9 horas diarias. Establécese unha xornada irregular para a última semana de ensaios en que a xornada diaria non pode superar as 12 horas de ensaio e as 8 horas para o día anterior á estrea. En todos os supostos respectando o descanso semanal e diario que marca a lei, así como a proporcionalidade co cómputo anual máximo establecido polo Estatuto dos traballadores. A xornada conta a partir da hora de convocatoria sempre que o/a artista estea presente. Durante os ensaios o/a artista disporá dun descanso retribuído de 20 minutos computado dentro da xornada por cada 4 horas de traballo. Se os ensaios son no exterior, o descanso será de 15 minutos cada 3 horas de traballo. 2. Horas extraordinarias. Durante o tempo de ensaios considéranse horas extraordinarias aquelas que superen a xornada laboral establecida no punto 1 deste artigo. As horas extraordinarias serán remuneradas sempre que superen en 15 minutos a xornada establecida no comezo deste artigo. Estes 15 minutos teñen a consideración de finalización de traballo e son compensados con descanso semanal na mesma proporción ca as horas extraordinarias. A prestación de horas extraordinarias, tanto en período de ensaios como en funcións, regúlase baixo o seguinte criterio: O montante da hora extraordinaria vén definido polo cociente do soldo bruto que percibe cada artista e o número de horas mensuais (148) máis o 60% do cociente. Tal e como establece o Estatuto dos traballadores, a realización de horas extraordinarias ten un carácter voluntario e ambas as partes acordarán a súa realización. 3. Establécese un máximo de sete funcións á semana e dúas por día. No caso de que a obra teña unha duración inferior a 60 minutos, poderán facerse un máximo de tres por día respectando as sete por semana ditas e respectando tamén a xornada máxima das nove horas recollida no punto primeiro deste artigo. 4. A xornada laboral en período de representacións, sempre que non se realicen ensaios previos ou posteriores, comeza dúas horas antes da representación e remata trinta minutos despois da finalización desta. 5. No tocante aos descansos e vacacións, observárase o disposto no Real decreto 1435/1985. 6. No caso de ensaios previos e/ou posteriores ás representacións, a xornada laboral non poderá superar as oito horas diarias. De superarse a xornada, o exceso considerárase horas extraordinarias retribuídas segundo figuran no artigo 12.º2. Entre o ensaio e a representación, así como entre función e función, mediará como mínimo unha hora de descanso computado como tempo efectivo de traballo. Entre xornada e xornada transcorrerán como mínimo doce horas. Será considerada xornada laboral o tempo de desprazamento ao lugar de representación e de alí ao domicilio, cando se teñan que realizar o/s día/s anteriores e/ou posterior/es aos da representación, e por este concepto achegárase o importe correspondente a medio bolo.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
APARCAMENTOS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE <i>Código 82000575012001</i> CONVENIO 2021-2023 (DOG nº 180, 17/09/2021) Táboas salariais 2022 publicadas no DOG nº 42, 01/03/2023 Táboas salariais 2023 publicadas no DOG nº 72, 14/04/2023	Artigo 4. Ámbito temporal O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro do ano 2023. Os efectos económicos serán retroactivos ao 1 de xaneiro de 2021, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria. Artigo 5. Procedemento para a revisión do convenio A revisión do convenio poderá solicitarse por escrito por calquera das súas partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación á terminación da súa vixencia. En canto non se chegue a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia deste, con excepción dos conceptos económicos. De non existir denuncia, o convenio prorrogarase por períodos anuais; porén, os conceptos económicos revisaranse de acordo co IPC real do ano anterior, sen necesidade de publicación de táboas. Artigo 2. Eficacia, ámbito territorial, funcional e alcance obrigacional O presente convenio colectivo subscríbese ao abeiro do artigo 83.1 e 2 do Real decreto lexislativo 2/2015, texto refundido do Estatuto dos traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, e é de obrigada observancia para todas as empresas que teñan como actividade principal a explotación de aparcamentos, garaxes e estacionamentos de vehículos, así como a regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública mediante control horario e cumprimento das ordenanzas de aparcamento, mantemento de parquímetros e, en xeral, calquera actividade complementaria ou accesoria e básica para o funcionamento do estacionamento regulado en superficie, como poida ser a retirada de vehículos na vía pública e/ou inmovilización destes e retirada dos vehículos do depósito sempre que sexan xestionados ben por concesión municipal, ben por cesión, ben por propiedade ou ben por calquera título lícito. Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplicaranse en función da actividade os convenios colectivos sectoriais xerais de ámbito nacional: - Convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de aparcamentos e garaxes (código de convenio: 99011445011900). - Convenio colectivo xeral de ámbito estatal para o sector do estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública (código de convenio: 99012845012001).	Artigo 36. Xornada A xornada laboral efectiva anual será a establecida para cada actividade nos convenios colectivos de aplicación citados no artigo 2. Artigo 37. Descanso semanal Os descansos entre xornada diaria de doce horas e o semanal de dous días ou corenta e oito horas poderán ser computados e acumulados nos termos do artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores, de forma que resulten finalmente gozados tales períodos de descanso. En todo caso, observarse o disposto no Real decreto 1561/1995 sobre xornadas especiais. Artigo 38. Días festivos Os traballadores afectados por este convenio colectivo gozarán dos días festivos que legalmente lles correspondan a teor do respectivo calendario laboral. No caso de que non puidesen gozar dun determinado día festivo por coincidirllles en día de traballo, compensarase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e a continuación dun descanso semanal, sempre que non haxa pacto en contrario. Con independencia do anterior, aboarase un complemento por cada día festivo que se traballe. O dito complemento será de 15 euros durante toda a vixencia do convenio ou, de ser o caso, a parte proporcional da hora efectivamente traballada. Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos especiais desde as 21.00 horas ata as 7.00 horas do día seguinte e aboaranse a razón do 150 % do salario ordinario ou, de ser o caso, a parte proporcional da hora efectivamente traballada. Calcularase da seguinte forma: O salario base anual de táboas de cada categoría dividirase entre 1.800 horas para a actividade de aparcamento e entre 1.731 para a actividade de estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública. Ao cociente aplicaráselle o 150 %. Artigo 39. Traballo a quendas e traballo nocturno Naquelas empresas, establecementos ou centros de traballo en que se traballe a quendas de xornada continuada, co descanso regulamentario de 15 minutos, fixaranse tres quendas, unha de mañá, outra de tarde e a de noite, de forma que determinados traballadores ocuparán sucesivamente o mesmo posto de traballo dentro dunha xornada, debéndose ter en conta a rotación entre as quendas e coa garantía de que ningún traballador, salvo adscrición voluntaria, permanecerá máis de dúas semanas continuadas na quenda de noite. Terá a consideración de horario nocturno aquel que abrangue das 22.00 horas ás 6.00 da mañá. En traballo nocturno percibirase un complemento de nocturnidade do 25 % do salario base, salvo o persoal contratado ex profeso para xornada nocturna e parte de cuxo salario se fixase en función de tal circunstancia. Non poderá ser inferior ao 25 % sobre o salario base. Para facilitar a tarefa do cálculo de cada hora nocturna, acordouse transcribir a fórmula consensuada: Salario base de táboas × 12 dividido entre 1.800 horas para a actividade de aparcamentos e entre 1.731 para a actividade de estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública; ao cociente engádeselle o 25 %. O traballador menor de dezaioito anos non poderá ser adscrito á quenda ou xornada nocturna nin realizar horas extraordinarias ata a maioría de idade.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
AXUDA A DOMICILIO <i>Código 82000675011900</i> <i>Nota: SENTENZA DO TSXG do 29/10/2013 que declara "vixente e de obrigada aplicación" este convenio. - Edicto (48/2013) do TSXG publicado no DOG nº 223, 21/11/2013</i> CONVENIO 2009-2011 (DOG nº 31, 16/02/2010) Acordo da Comisión Negociadora (Atrasos 2008-2009) no DOG nº 47, 10/03/2010 - Revisión salarial 2011 no DOG nº 32, 15/02/2012 Incremento salarial 2012 do Convenio 2009 - 2011 publicado no DOG nº 31, 16/02/2010	Artigo 5º.-Ámbito de aplicación temporal. Este convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro do ano 2009 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2011. Artigo 7º.-Denuncia e prórroga. Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante o SMAC. Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, os cales serán aboados desde o primeiro mes do ano. De non ser denunciado ou de non chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano, e incrementaranse todos os seus conceptos económicos nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano.	Artigo 37º.-Xornada e horario de traballo. Establécese unha xornada máxima anual de 1.755 horas de traballo efectivo, xa sexa en quenda partida ou continua. A xornada máxima anual será considerada en cómputo trimestral. Normas comúns: Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. En ningún caso se poderá fraccionar en máis de dous períodos. Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo en xornada completa ou a súa proporción baseándose na xornada especificada no contrato a tempo parcial, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os/as representantes do persoal (se non existen estes/as últimos/as, o acordo realizarase directamente co persoal), sempre respectando a xornada máxima anual que este convenio establece. As empresas poderán establecer un sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo. No primeiro mes de cada ano a empresa elaborará un calendario laboral con quendas e horarios, que poderá ser revisable trimestralmente. Todo iso logo de negociación co comité de empresa ou delegado de persoal, entregando unha copia, cunha semana de antelación, aos representantes do persoal para a súa exposición no taboleiro de anuncios. A empresa facilitará, na medida do posible, cambios de quenda ás persoas traballadoras para o acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade. Para estes efectos, teranse en conta os acordos entre traballadores/as comunicados á empresa. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, establecerase un período de descanso durante ela de 15 minutos de duración, que terá a consideración de tempo efectivo de traballo para todos os efectos. As xornadas a tempo parcial serán continuadas, fóra das realizadas en sábados, domingos, festivos e xornadas especiais, que poderán ser partidas. Cando as xornadas sexan partidas terán unha duración mínima de 24 horas semanais. Normas especiais: a) Terán a consideración de traballo efectivo tanto as horas que se dediquen á asistencia no domicilio do usuario como as empregadas en desprazamentos entre servizos realizados consecutivamente, así como as que se dediquen a funcións de coordinación e control. b) A prestación do servizo terá lugar en horario diúrno, salvo naqueles establecidos co obxecto de atender servizos nocturnos. c) O descanso semanal gozarse en sábados e domingos, salvo as xornadas establecidas para a atención en tales días. d) A prestación de servizos en días laborables realizarase de luns a venres, excepto as xornadas establecidas para cubrir os servizos dos sábados pola mañá, sen prexuízo de que a xornada de traballo de días laborables sexa de luns a sábado. e) En todo caso, respectarase o descanso entre xornada e xornada segundo establece a lei. f) As xornadas de traballo poderán ser completas, a tempo parcial ou especiais, entendendo por estas últimas as vinculadas a contratos causais de duración determinada reguladas no número 3 deste artigo. f.1. Xornadas completas: As xornadas completas poderán ser continuadas ou partidas. Considérase xornada completa, para efectos de realizar xornada partida, a estipulada como máxima anual neste convenio. f.1.1. Xornadas continuadas: as xornadas completas e continuadas terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 horas e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 18.00 horas. f.1.2. Xornadas partidas: as xornadas completas e partidas estableceranse por pacto entre a empresa e o persoal, que deberá ser recollido no propio contrato de traballo ou, se é o caso, mediante acordo escrito. O tempo de traballo nas xornadas partidas non poderá dividirse cada día en máis de dúas fraccións de tempo. As xornadas completas e partidas realizaranse en horario diúrno, é dicir entre as 7.00 e as 22.00 horas. f.2. Xornadas a tempo parcial: As xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de mañá terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 16.00 horas. As xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de tarde terán como horario de entrada o comprendido entre as 15.00 e as 18.00 horas e como límite máximo de saída as 22.00 horas. As xornadas a tempo parcial destinadas á prestación de servizos en sábados, domingos e festivos realizaranse en horario diúrno, é dicir, entre as 7.00 e as 22.00 horas, salvo aquelas establecidas con obxecto de atender servizos nocturnos e sen prexuízo do regulado no artigo 15º sobre contratacións. f.3. Xornadas especiais: Poderán realizarse xornadas especiais para a atención de servizos nocturnos, privados, rurais ou calquera outro que polas súas características requira unha atención especial ou non reúna as condicións para aplicar as xornadas establecidas. As xornadas especiais suporán a existencia dun contrato de duración determinada para a realización dunha obra ou servizo determinado, en que se estea identificado claramente o servizo ou servizos que se van prestar. Cando os servizos especiais descritos no primeiro parágrafo deste punto teñan carácter estable, o contrato poderá ser indefinido. O réxime de xornada e horario das xornadas especiais virá dado en cada caso polas necesidades dos servizos que se deben atender e será especificado en cada contrato. g) Ampliación das xornadas. g.1 Dadas as peculiares características do servizo de axuda a domicilio en que existe unha alta porcentaxe de contratación a tempo parcial, as empresas, preferentemente, tenderán á ampliación da xornada de traballo do persoal cuxa xornada sexa inferior ao 100% da establecida no convenio, co fin de suplir a xornada que deixe vacante quen cause baixa na empresa ou estea en situación de IT ou vacacións. g.2. Non obstante o anterior, no momento en que o persoal que estea en estas situacións se reincorpore ao seu posto de traballo, o persoal cuxa xornada fose ampliada volverá á súa situación orixinal. g.3. Así mesmo, procederase do modo establecido no punto g.1 cando debido á asignación de novos/as usuarios/as existan vacantes para cubrir. g.4. Como consecuencia do exceso ou defecto que se puidese producir entre as horas realizadas e as reflectidas como xornada establecida no contrato de traballo, realizarase unha regularización de horas con periodicidade trimestral. Para posibilitar a recuperación de horas que debe o persoal, a empresa ofertará polo menos en tres ocasións a posibilidade de recuperalas. En caso de rexeitalas, a empresa poderá proceder ao desconto do importe correspondente por hora ordinaria. Co obxecto de poder dar a posibilidade de recuperación baseándose no anterior, a data tope para as horas do último trimestre será o 31 de xaneiro do ano seguinte. Mensualmente a empresa facilitará á representación legal dos/as traballadores/as a situación con respecto ao réxime horario dos traballadores ou traballadoras. As implicacións derivadas desta regularización non suporán en ningún caso a aplicación do artigo referido ao complemento de dispoñibilidade, sempre que entren dentro da dinámica cotiá do servizo. Artigo 38º.-Descanso semanal. O persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo, polo menos unha vez cada catro semanas, agás para aqueles/as traballadores/as con contratos específicos de fin de semana. Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactou ou se pacte entre a empresa e os/as representantes dos/as traballadores/as ou, no seu defecto, os mesmos traballadores ou traballadoras.

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

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
EDITORIAIS <i>Código 82000425011996</i> CONVENIO 2008-2011 (DOG nº 228, 24/11/2008) Revisión salarial 2011 publicada no DOG nº 44, 04/03/2011 PRÓRROGA PARA 2012 publicada no DOG Nº 225, 26/11/2012 PRÓRROGA PARA 2013 publicada no DOG Nº 45, 06/03/2014	Artigo 5º.-Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2008. A duración deste convenio fíxase en catro anos, contados a partir do día 1 de xaneiro de 2008, e enténdese prorrogado de ano en ano, ata que entre en vigor o novo convenio. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, o 31 de decembro de 2011. A negociación deberá iniciarse cunha antelación mínima dun mes á data de caducidade do convenio vixente. A representación sindical ou empresarial que pretenda negociar un novo convenio, que substitúa o vixente, deberá comunicar por escrito a súa proposta do punto ou puntos que haxa que negociar, expresando: a) Prazo de duración do novo convenio. b) Materias concretas que se vaian negociar. c) Repercusión económica anual das condicións que teñan carácter ou incidencia económica. d) Ámbito persoal e funcional, se é o caso, do convenio que se pretenda negociar. e) Proxecto de composición da comisión negociadora, con expresión do número de membros de cada unha das representacións. f) Documentación acreditativa de reunir a necesaria lexitimación para negociar un convenio exixida polo artigo 87.2º, 3º e 4º do Estatuto dos traballadores. g) Se se considera conveniente, ou non, que as negociacións teñan un presidente e, se é o caso, proposta, en terna, da persoa indicada para a función.	<i>Na acta da prórroga 2013 indica:</i> 2. Negociación. Ambas as partes acordan o mantemento na súa totalidade do texto publicado no Diario Oficial de Galicia número 228, do 24 de novembro de 2008, do convenio colectivo galego de editoriais e as retribucións salariais do anexo II durante o período do 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de decembro de 2013. <i>Na acta de acordo da prórroga 2012 indica:</i> 2º Negociación. Ambas as partes, ante a dificultade actual do sector editorial galego como consecuencia da crise económica en xeral, acordan o mantemento na súa totalidade do texto e as retribucións salariais do convenio colectivo galego de editoriais existentes en 31 de decembro de 2011, durante o período do 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2012. Artigo 61º.-Xornada anual. A xornada anual nos anos 2008, 2009 e 2010 será de 1.756 horas de traballo efectivo, tanto en xornada partida como continuada. A xornada anual a partir do ano 2011 será de 1.752 horas de traballo efectivo, tanto en xornada partida como continuada. No desenvolvemento do punto anterior terase en conta o seguinte: a) As empresas que viñesen realizando un número de horas anuais de traballo efectivo inferior ao establecido no parágrafo anterior, manteranas como condición máis beneficiosa. b) Para o persoal afectado por un réxime de xornada continuada de 8 horas diarias, establécese un descanso de 15 minutos, respectándose os tempos de descanso para os que os tivesen recoñecidos en xornadas inferiores a 8 horas, computándose os tempos de descanso en idéntica forma a como se viñan realizando ata a data. Naquelas empresas en que se estea disfrutando de tempos de descanso superiores, manteranse estes, agás pacto en contrario entre a dirección da empresa e a representación dos traballadores. c) As ausencias ao traballo, reguladas no artigo 66º deste convenio ou por disposición legal, consideraranse como tempo de traballo efectivo. d) Todos os traballadores terán dereito a desfrutar de dúas xornadas (16 horas) de libre disposición ao longo do ano, debendo comunicarllo á empresa, polo menos, con 48 horas de antelación.
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO <i>Código 82000275011996</i> CONVENIO 2021 - 2025 (DOG nº 120, 26/06/2023) – <i>EDICTO de impugnación de convenios (IMC 1/2024) do TSXG publicado no DOG nº 107, 04/06/2024_ Declara a nulidade do artigo 11 do convenio (Empresas de traballo temporal).</i> Acta de mediación AGA (interpretación dos permisos de enfermidade e hospitalización que se regulan no artigo 23, parágrafo 16) publicada no DOG nº 3, 07/01/2025	Artigo 6. Ámbito temporal A duración do presente convenio será de cinco anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, nos termos previstos no artigo 53 deste convenio. A denuncia deste convenio efectuaraa de forma expresa calquera das partes, cunha antelación dun mes, polo menos, á finalización da súa vixencia. Se non media denuncia expresa das partes, o convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano. En todo caso, a denuncia deste convenio non significará ningunha modificación do texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución por outro novo nos termos que as partes establezan.	Artigo 15. Xornada laboral A xornada laboral anual será de 1.784 horas de traballo efectivo. Artigo 16. Distribución de xornada e descansos Durante a vixencia deste convenio establécese unha xornada de traballo efectiva semanal de 40 horas, e gozarse dun descanso semanal de dous días consecutivos, a non ser que a xornada semanal sexa inferior a 40 horas. En todo caso, aplicarase o previsto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores. Non obstante, poderá pactarse entre empresas e traballadores/as calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente de acordo coa redución da xornada semanal ou compensación de descansos, ben sexan estes en cómputo mensual, trimestral ou anual. No caso de se aplicar un sistema especial, confeccionarase, non máis tarde do 15 de decembro, un calendario de actividade anual en que se especifiquen as características do citado sistema, que deberá ser visado pola representación do persoal. As partes asinantes recoñecen que as peculiaridades do sector poden demandar una flexibilidade na distribución horaria da xornada que, en caso de ser necesaria, sempre será voluntaria e se negociará no marco de cada sala coa representación legal das persoas traballadoras, quedando a salvo a facultade das persoas traballadoras de chegar a acordos individuais de forma voluntaria e se así conveñen ás partes, sempre dentro dos límites da normativa vixente. Artigo 31. Control horario As empresas disporán dun control de rexistro de entradas e saídas do traballo, coa sinatura de cada persoa traballadora, salvo que o devandito control sexa efectuado por medios informáticos.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAI Código 82001055012010 CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 227, 29/11/2023) Acta da Comisión Paritaria de actualización das Táboas Salariais 2024 e análise e valoración de varias consultas no DOG nº 135, 12/07/2024	Artigo 6. Ámbito temporal A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023, con independencia da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, e terá unha duración de tres anos, ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 7. Denuncia e prórroga Este convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes que o subscriben, formulada con anterioridade ao vencemento do prazo respectivo. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas neste convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior. Este convenio seguirá vixente na súa integridade mentres non haxa outro do mesmo ámbito que o substitúa. Chegado o prazo de vencemento deste convenio, considerárase este prorrogado por un ano máis, e así sucesivamente, se calquera das partes asinantes non efectúa denuncia.	Artigo 23. Principios xerais (Título VI. Xornada de traballo e vacacións) A natureza das actividades das empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio fai necesario que a ordenación, a distribución e a aplicación dos horarios e das xornadas de traballo teñan a variabilidade e a mobilidade que exixe a atención destas. A xornada de traballo será de 38 horas semanais (1.675 anuais) para os dous ámbitos. Respecto á xornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas. Artigo 24. Xornada de traballo Ámbito A: Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as características específicas dos traballos que se realizan durante as diferentes fases das producións obrigan a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible ou irregular que faga posible o seu idóneo desenvolvemento. Este marco defínese da maneira seguinte: a) Xornada de traballo: A xornada fírase de acordo co plan de traballo previsto, que será coñecido polos traballadores e traballadoras e que se fixará de acordo co calendario laboral do centro ou centros de traballo desde onde en cada momento se vaia desenvolver a produción. O establecemento da xornada de traballo requirirá unha antelación de cinco (5) días respecto da hora en que o traballador ou a traballadora vaia ser convocado/a no lugar de citación. En casos puntuais de forza maior, entendida esta como unha situación imprevisible xurdida durante a preparación ou execución do traballo que precise dunha resposta inmediata para a súa consecución, a xornada de traballo poderá prolongarse sen exceder en ningún caso as 12 horas. A xornada de traballo comezará na hora en que fose convocado/a o/a traballador/a a comparecer no lugar de citación, con independencia da hora en que comece a realización das súas funcións, e será retribuída na súa totalidade como traballo efectivo. b) Xornada semanal de traballo: Esta poderá ser establecida, sen distinción de horas nin de días, dentro das 24 horas de cada día da semana, e poderase efectuar tanto en réxime de xornada continuada como partida ou xornadas a quendas, respectando, en calquera caso, o tempo de descanso mínimo semanal e a regulación de traballo nocturno. De acordo co artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo semanal efectivo en 53 horas e media semanais de media en cómputo bisemanal, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 23 deste convenio. c) Tempo de descanso semanal e entre xornadas: Como normal xeral, e agás as excepcións contidas neste convenio, respectarase o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas, e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas. Non obstante, tendo como referencia o regulado no artigo 23 (Principios xerais), se no desenvolvemento das producións de execución continuada no tempo máximo de quince (15) días, tales como feiras, congresos, festivais e xiras, puntualmente xorden motivos organizativos xustificados polos que o tempo de descanso entre xornadas teña que ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, o empresario deberá comunicarlle por escrito eses motivos con anterioridade á persoa traballadora. Esta excepcionalidade non poderá ser repetitiva durante o desenvolvemento da produción, e terá que ser compensado este descanso entre xornadas dentro dos tres meses seguintes á súa realización. d) Interrupcións para descansos e comidas: Xornada en réxime continuado. Se a xornada de traballo se desenvolve en réxime de xornada continuada e a duración é igual ou inferior a 6 horas, non se fará ningún descanso. Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas, a empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. O tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Se a empresa dispón dun servizo de catering para o persoal no lugar en que se está a desenvolver a actividade, considerárase que o período de descanso de 25 minutos se encontra repartido ao longo da xornada de traballo, e que si ten a consideración de tempo de traballo efectivo. Xornada partida. Neste caso, a interrupción da xornada de traballo para o almorzo ou a cea será dun máximo de dúas horas e non se considerará este tempo como traballo efectivo. e) Traballo nocturno: Considerárase traballo nocturno o traballo realizado entre ás 22.00 e as 7.00 horas. f) Desprazamentos e transporte: Se o lugar de citación está situado fóra do municipio en que radica o centro de actividades, ou se o equipo de produción ten que viaxar a unha localización distante, a empresa poderá optar entre: 1. Facilitarlles aos traballadores e ás traballadoras un medio de transporte. 2. Aboarilles aos traballadores e ás traballadoras o importe dos gastos de desprazamento; será facultade da empresa decidir se o traballador ou a traballadora se debe desprazar en certo transporte público ou se, despois de acordo, o fará utilizando coche propio, caso en que a empresa o/a compensará aboándolle os correspondentes gastos de locomoción a razón de 23 céntimos de euro por quilómetro a partir do domicilio fiscal da empresa, máis a peaxe que corresponda. O tempo de desprazamento entre o centro de actividades da produción e o lugar de citación non se considerará tempo de traballo efectivo sempre que non exceda a hora e media, incluídas a ida e a volta. O tempo de desprazamento en exceso sobre estes límites si se considerará tempo de traballo efectivo. No caso da persoa traballadora que conduza o vehículo facilitado pola empresa, o tempo de desprazamento si terá a consideración de tempo de traballo efectivo. En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda a hora e media considerárase, ata un máximo de sete horas por día de viaxe, tempo de traballo efectivo, salvo se se trata dunha viaxe nocturna en tren, barco ou autobús dotados de camas literais, caso en que o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Cando, por necesidades da produción, o equipo ten que trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de 12 horas. Cando a empresa se faga cargo da pernoita, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos exhibibles a un hotel de tres estrelas e utilizárase para o establecemento desta equivalencia o baremo propio para os ditos establecementos recollido no Decreto 267/1999, do 30 de setembro, que estipula a ordenación dos establecementos hoteleiros, así como as súas posteriores correccións. Este precepto podería non ser de aplicación só en caso de que nun raio de trinta minutos en automóbil non se encuentre un establecemento destas características. Neste caso, buscarase un de categoría inferior. g) Axudas de custo: Se a xornada de traballo se desenvolve nun municipio distinto daquel onde radica o centro de actividades do/da traballador/a e tamén daquel que constitúe o seu domicilio habitual, a empresa facilitará a axuda de custo que corresponda. A axuda de custo correspondente ao almorzo percibirase sempre que haxa pernoita. As axudas de custo recóllense no anexo I do Convenio. Ámbito B: A xornada de traballo será elaborada pola empresa nun calendario laboral anual. Como norma xeral, respectarase o descanso mínimo diario de 12 horas cun máximo de xornada diaria de 9 horas e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas. A xornada poderá ser: - Xornada partida: este tipo de xornada terá unha interrupción máxima de dúas horas para almorzar ou cear. - Xornada continuada: neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 30 minutos se a xornada é superior a 7 horas, e de 15 minutos en xornadas inferiores a 7 horas consecutivas de duración. O tempo de descanso computárase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Se por motivos de traballo hai que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de cinco días e mediará a voluntariedade do/da traballador/a, sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extras que se poidan realizar. Terán a consideración de días non laborais os medios días do 24 e 31 de decembro a partir das 15.00 horas. Artigo 26. Rexistro diario da xornada de traballo De conformidade coa lei, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora. A organización e a documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que se poidan acordar no ámbito de cada empresa. a) O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento. b) O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal do traballador ou da traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior. c) O deber de rexistro diario de xornada será tamén exhibible en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variable ao longo da semana ou do mes. d) O sistema de rexistro deberá respectar, en todo caso, a intimidade e os demais dereitos fundamentais dos traballadores e das traballadoras. As empresas deberán conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán á disposición das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social, na sede da empresa e no centro de traballo. O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera a empresa da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que presten, xunto coa súa compensación con descanso ou, de ser o caso, a súa retribución, para acreditar que non exceden o límite anual máximo fixado por lei ou convenio. No caso de realización de horas extraordinarias, rexistraranse día a día e totalízanse semanalmente a través do sistema de control pactado coa representación dos traballadores e das traballadoras. As empresas disporán dun rexistro de horas extraordinarias que se actualizará segundo cada ámbito deste convenio e estará á disposición dos representantes das persoas traballadoras e da autoridade laboral.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA <i>Código 82000945012008</i> CONVENIO 2010-2011 (DOG nº 244, 22/12/2010) Revisión salarial 2011 publicada no DOG nº 47, 09/03/2011 (Correccion de erros respecto da orde de colocación no DOG publicada no DOG nº 48, 10/03/2011) Táboas salariais 2018 publicadas no DOG nº 38, 22/02/2019 Táboas salariais 2019 publicadas no DOG nº 110, 12/06/2019 Táboas salariais 2020 publicadas no DOG nº 227, 10/11/2020 Táboas salariais 2021 e 2022 publicadas no DOG nº 73, 17/04/2023	Artigo 4º.-Ámbito temporal. Este convenio estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2010 ao 31 de decembro do ano 2011, independentemente da data da súa publicación no boletín oficial correspondente. Aínda que a súa entrada en vigor se producirá ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, os conceptos salariais aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2010. Artigo 5º.-Denuncia e prórroga. Este convenio colectivo enténdese prorrogado tacitamente por períodos dun ano se non fose denunciado por ningunha das partes cunha antelación mínima de tres meses ao seu vencemento inicial ou ao de calquera das súas prórrogas, mediante comunicación escrita dirixida á outra parte. No suposto de prorrogarse tacitamente o convenio, os conceptos salariais actualizaranse en función da variación do IPC real do último ano de vixencia. Unha vez denunciado o convenio colectivo, en canto non se chegue a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia do anterior. Artigo 2º.-Natureza do convenio. Este convenio, subscrito dunha parte, en representación empresarial, pola Asociación Gallega de Empresarios de Alquiler de Grúas de Servicio Público (Aergag) e, doutra, en representación social, polos sindicatos Comisiones Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT), formalízase de conformidade co previsto no título III do Estatuto dos traballadores e constitúe un convenio adoptado ao abeiro do seu artigo 83º. Dada a eficacia xeral que lle confire o artigo 3º.1 b) do Estatuto dos traballadores e a representatividade das súas organizacións asinantes, este convenio obrigará, de conformidade co disposto no artigo 82º do propio Estatuto, a todas as entidades, empresas e traballadores comprendidos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia. Este convenio colectivo subscríbese ao abeiro do disposto no artigo 83º.2 do Estatuto dos traballadores e do convenio estatal de guindastres móbiles autopropulsados.	Artigo 26º.-Xornada de traballo. A xornada ordinaria máxima será de 39 horas e media semanais de traballo efectivo ou o seu equivalente en cómputo anual. Con carácter xeral, a xornada ordinaria non pode exceder as 9 horas diarias de traballo efectivo e respectaranse en todo caso os descansos diario e semanal previstos legalmente. Nos convenios de ámbito inferior respectaranse as condicións de xornada máis beneficiosas que as deste convenio que existan en virtude do convenio, pacto empresarial, contratos individuais ou por simple concesión das empresas. Todos os traballadores se beneficiarán de 20 minutos diarios para o tempo do bocadillo sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas. Artigo 27º.-Cómputo e tipos de xornada de traballo. No cómputo dos tempos de traballo realizados polo traballador deberá distinguirse entre: tempo de traballo efectivo, tempo de presenza e horas extraordinarias. Consideraranse horas de presenza aquelas durante as cales o traballador estea á disposición do empresario sen prestar traballo efectivo, por razóns de espera, expectativas, avarías, comidas ou outras similares. Nos ámbitos inferiores acordarase o número de horas de presenza máximo, que non poderá exceder as 20 horas semanais de media no período de referencia dun mes; estas horas aboaranse na mesma contía das horas extraordinarias de traballo. As citadas horas non computarán para o límite da duración máxima da xornada ordinaria nin para o límite das horas extraordinarias. Garántense 8 horas de xornada diaria, as que excedan destas serán horas de presenza ou extraordinarias. Estas últimas terán sempre carácter voluntario e a suma de ambas as dúas non excederá o límite para respectar o descanso diario e semanal, sen prexuízo da distribución irregular da xornada que poida pactarse nos ámbitos inferiores. Considéranse horas de forza maior as de reparación de sinistros, aínda fóra da xornada ordinaria, para o desenvolvemento de actividades de prevención e reparación de sinistros e danos urxentes e extraordinarios. Este tipo de horas, pola urxencia da causa que as demanda, teñen a consideración de obrigatorias e retribuiranse ao prezo da hora extraordinaria. Finalmente, considérase hora extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración da xornada máxima prevista nos convenios colectivos e dos cómputos alí previstos. O desenvolvemento destas horas ten carácter voluntario. Para os simples efectos da retribución das horas extraordinarias, estas liquidaranse mensualmente segundo o prezo establecido, sen prexuízo da liquidación anual que corresponda. A fórmula para o cálculo da xornada en cómputo anual componse dos seguintes conceptos: 365 días menos días de vacacións; festivos; sábados e domingos, e días de libre disposición onde os houber. Para efectos do cálculo das horas realizadas mensualmente e a súa desagregación, o traballador encherá un documento-detalle do total e tipo de horas realizadas durante o mes que se liquida, cuxa copia lle entregará á empresa co fin de confeccionar a nómina correspondente. Iso con independencia da elaboración do parte diario de traballo. Estes deberán conter, polo menos, os datos previstos nos modelos que se unen a este acordo no anexo II (parte mensual) e anexo III (parte diario). Artigo 28º.-Horario de traballo e puntualidade. O horario de traballo será o fixado en cada contrato de traballo. O tempo de traballo compútase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo. O persoal deberá estar no seu posto de traballo habitual coa roupa de traballo posta ao comezo exacto da xornada e, excepcionalmente, o traballador realizará as horas necesarias para rematar a tarefa encomendada ao inicio da actividade se non fose posible a súa continuación na seguinte xornada de traballo, sen prexuízo dos descansos legalmente previstos e cun máximo de dúas horas. Artigo 35º.-Calendario laboral. De conformidade co disposto no artigo 34º.6 do Estatuto dos traballadores, a empresa elaborará anualmente o calendario laboral. Deberá expoñerse un exemplar nun lugar visible e nel fixarase horario de traballo, descanso semanal, días festivos e outros días inhábiles, de ser caso.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
II CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA <i>Código 82001025011900</i> CONVENIO COLECTIVO 09/12/2014 - 31/12/2018 (DOG nº 107, 09/06/2015) Acordo da Comisión paritaria (Calendario laboral 2017 e Revisión salarial 2017) publicado no DOG nº 224, 24/11/2017 Acordo da Comisión Negociadora (Calendario laboral 2023 e Táboas salariais 2022) no DOG nº 152, 10/08/2023	Artigo 5. Ámbito temporal Este convenio estenderá a súa vixencia desde o momento do seu asinamento ata o 31 de decembro do ano 2018, aínda que as condicións económicas entrarán en vigor desde o momento da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG). Artigo 6. Procedemento para a revisión do convenio A revisión do convenio poderaa solicitar por escrito calquera das partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación ao remate da súa vixencia. Denunciado o presente convenio colectivo e mentres non sexa substituído por outro novo convenio, manterá a súa ultraactividade prorrogándose tacitamente de ano en ano, mentres non se chegue a un acordo entre as partes. Poderase denunciar, a partir do remate da vixencia do actual convenio, de ano en ano sempre que se denuncie cunha antelación de tres meses antes do remate do ano natural que corresponda. De non existir denuncia, o convenio prorrogarase, por períodos anuais, revisándose os conceptos económicos co IPC real no momento en que se teña constancia del, sen prexuízo do exposto no artigo 21.	Artigo 27. Xornada 1. A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo. 2. A xornada laboral diaria poderá ser continuada ou partida e estenderase de luns a venres, cos descansos entre xornada e semanal correspondentes. 3. Na xornada continuada de seis ou mais horas, establécese un período de descanso diario de trinta minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Na xornada partida os traballadores/as terán dereito a un período de descanso de 15 minutos, que non terá a consideración de tempo de traballo. 4. A xornada dos venres será continuada de mañá desde o mes de maio ata o mes de outubro e finalizará o máis tardar ás 15.00 horas. Os directores/as dos controis e seguimentos arqueolóxicos poderán prestar aos seus servizos os venres pola tarde sempre que exista actividade de obra que necesite a súa presenza. Artigo 28. Calendario laboral Os traballadores/as afectados por este convenio colectivo disporán dos seguintes días festivos: - Festividades estatais. - Festividades galegas. - Festividades locais (referentes ao domicilio social da empresa). - Así mesmo, por convenio, establécense como festivos o 24 e o 31 de decembro. No caso de que, por acordo entre empresa e traballadores/as, se decida traballar en día festivo, este compensarase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e, preferentemente, a continuación dun descanso semanal. Polo que respecta ao traballo en días festivos, só se prevé nos casos estipulados pola lexislación vixente. Neste caso, as horas traballadas terán a consideración de horas extraordinarias.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA <i>Código 82001065012010</i> CONVENIO 2023 - 2026 (DOG nº 141, 22/07/2024) Modificación do convenio publicada no DOG nº 238, 11/12/2024	Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial. O convenio denunciarase 2 meses antes do seu vencemento por calquera dos asinantes; as partes reuniranse antes dos tres meses seguintes ao remate do ano natural de vencemento do convenio. Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo para a súa renovación, durante todo o período de negociación este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria En todo o non previsto ou regulado neste convenio colectivo, serán de aplicación sobre as respectivas materias as normas e disposicións de carácter xeral establecidas pola lexislación vixente en cada momento e no convenio colectivo sectorial estatal.	Artigo 25. Xornada de traballo Para os anos 2023 e 2024 a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.702 horas anuais. Para o ano 2025 será de 37,5 horas de media semanal, o que equivale a 1.680 horas. Para o ano 2026 será de 37 horas de media semanal, o que equivale a 1.657. No caso que se aproben normas legais máis favorables, terá que aplicarse a máis favorable para as persoas traballadoras. A xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e esta prestarase de luns a domingo. En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, e a empresa poderá acordar con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso se divida en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordadas entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas en que se concedan descansos superiores a este tempo, manterase ese dereito respectándose o que sexa habitual en cada empresa. As empresas, entre o remate e o inicio das actividades que requiran cambio de zonas de traballo de seco a auga ou ao revés, e aínda que sexa da mesma área de actividade, e resulta razoable un período de transición ou pola intensidade de carga física da actividade finalizada, terán en conta na organización dos seus cuadrantes períodos de transición mínimos que lle permitan á persoa traballadora cambiarse e acondicionarse, e esta deberá axustarse aos tempos previstos nos referidos cuadrantes. Na organización dos cuadrantes horarios das persoas traballadoras as empresas terán en conta as características das actividades e as súas diferentes combinacións para evitar a súa sobrecarga física e mental. O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora estea no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria. Deberá atender os/as clientes/as que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar os 15 minutos a partir da devandita hora, e isto terá sempre a consideración de tempo de traballo efectivo. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas. O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio. Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores e traballadoras a xornada completa. Antes do 1 de decembro, as empresas afectadas polo convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte en que se concreten os horarios e os descansos e nel deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo. O devandito calendario someterase á consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras e deberá estar exposto no correspondente taboleiro de anuncios de cada centro de traballo correspondente durante todo o ano natural. Non obstante, e debido ás especiais características do sector, as empresas afectadas por este convenio colectivo poderán elaborar para os monitores/as e socorristas cadros de tempada (inverno ?meses de setembro a xuño? e verán ?meses de xullo e agosto?). Neles concretaranse a xornada e o horario, e deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, os horarios e os descansos de cada traballador/a. Sen prexuízo diso, poderanse alterar estes cuadrantes por causas organizativas ou de produción. Destas modificacións deberase informar a representación do persoal. Así mesmo, as citadas modificacións deberán respectar as quendas establecidas nos devanditos cuadrantes, salvo pacto co traballador ou traballadora, ou salvo que se acuda ao procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, sen prexuízo do gozo dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras, e con independencia de que os contratos de traballo o sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Malia a anterior, a empresa non lles poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais. Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou a redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses. Naquelas empresas en que, por aplicar a distribución irregular de xornada, os 14 festivos anuais, ou parte deles, teñan a consideración de xornada ordinaria, así como naquelas en que se acorden cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos neses días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada para gozar en días completos, ou ben poderá establecerse unha compensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto do prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compensación por descanso corresponderalle ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de gozo fixarase de mutuo acordo coa empresa. Artigo 26. Tempo de preparación de clases Debido ás particularidades físico-técnicas do posto de monitor unidisciplinar e multidisciplinar que imparta clases, en aula e/ou piscina, de 30 minutos de duración ou máis, estes disporán de 30 horas anuais non presenciais, destinadas á preparación de clases. Estas 30 horas están calculadas para unha xornada completa, independentemente de cal sexa a xornada anual prevista no convenio. Para as persoas traballadoras a tempo parcial, axustaranse en proporción ao coeficiente de cada persoa traballadora. Para as que sufran variación de xornada, este axuste realizarase antes do final do ano ou do contrato, segundo proceda. As horas de preparación de clases que correspondan a cada persoa traballadora serán solicitadas por escrito e a dita comunicación servirá como control horario da devandita xornada. As horas solicitadas non poderán coincidir coas que lle fosen asignadas no cuadrante, e deberán ser diúrnas, ordinarias, respectar os descansos e en días laborables. Aquelas empresas que estean a pagar clases por encima de convenio mediante algún tipo de incentivo ou complemento que teña en conta a preparación de clases, non poderán reducir o devandito incentivo, que non será compensable, absorbible nin revalorizable, pero poderán negociar coa RLPT os citados incentivos ou complementos, sempre que o acordo a que se chegue non supoña unha menor remuneración. Nestes casos poderase reducir o tempo de preparación de clases ou chegar a outro acordo alternativo en función da casuística de cada empresa. Artigo 27. Descanso semanal e festivos Descanso semanal: os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. Excepcionalmente, e cando un traballador/a contratado/a a tempo parcial e cunha antigüidade na empresa mínima de tres meses teña a posibilidade de incrementar xornada variando estritamente o seu descanso semanal, poderá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario. Esta modificación será sempre e en todo caso de carácter voluntario, e pódese recuperar o descanso semanal de dous días ininterrompidos antecedidos de 12 horas de descanso diario cunha simple comunicación por escrito á empresa e cun mes de anticipación. A representación sindical deberá ser informada destas situacións. Festivos: establécense como mínimo tres días festivos anuais e tres medios días, que serán os días 1 e 6 de xaneiro e o 25 de decembro e as tardes do 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro, desde as 15.00 horas. Estes festivos serán de peche da instalación, non susceptibles de compensación. Ao persoal con xornada laboral de luns a domingo que presta servizos mediante rotacións garantiráselle a libranza dunha fin de semana ao mes (sábado e domingo), salvo pacto en contra coa persoa traballadora.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
ORQUESTRAS DE VERBENA DE GALICIA <i>Código 82100095012016</i> CONVENIO 2017 - 2018 (DOG nº 24, 03/02/2017) Acordo da Comisión Paritaria publicado no DOG nº 45, 05/03/2018 Acordo da Comisión Paritaria e Acordo da Comisión Negociadora publicados no DOG nº 128, 08/07/2019	Artigo 4. Ámbito temporal Vixencia. A vixencia deste convenio será de dous anos a partir do 1 de xaneiro de 2017. Artigo 5. Denuncia e prórroga Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante o SMAC. Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, os cales serán aboados desde o primeiro mes do ano. De non ser denunciado ou de non chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano, e incrementaranse todos os seus conceptos económicos nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano.	Artigo 19. Xornada laboral A xornada laboral será dun máximo de 1.680 horas anuais, que se distribuirán en 36 horas semanais. 1. Cando na actuación estea incluída a sesión vermú e noite, compútanse como xornada laboral dous tramos: o primeiro, o que abarca desde o punto xeográfico que a empresa indique os/as traballadores/as para dirixirse ao lugar de celebración do espectáculo ata que se remata a sesión vermú. O segundo período comeza cando chegan os/as traballadores/as ao lugar de celebración do espectáculo ata que chegan ao lugar do cal saíron pola mañá. O tempo transcorrido desde o remate da sesión vermú ata a actuación da noite, se é tempo de libre disposición para o/a traballador/a non se computará como xornada laboral, pero dá lugar a unha axuda de custo. 2. Unha vez rematada a actuación nocturna, sempre que ao día seguinte teña que celebrarse sesión vermú, e cando disten máis de 100 km para chegar ao punto de partida establecido pola empresa para regresar os/a traballadores/as aos seus correspondentes domicilios, a empresa aboará a pernoita, almorzo e xantar e encargarse de buscar un lugar onde pasar a noite. 3. En período de ensaios, a xornada laboral semanal non pode superar as 36 horas. 4. O tempo de desprazamento entre o punto xeográfico que indique a empresa para acudir ao lugar da actuación, e o lugar onde esta se celebre, así como o tempo de volta, terá consideración de xornada de traballo. 5. Establécese que ningunha agrupación musical actuará máis de tres horas diarias, excepto que teña que realizar tamén a sesión vermú, onde a actuación musical terá unha duración máxima de 3 horas e media. 6. Toda agrupación musical que teña que celebrar ao día seguinte a sesión vermú, será a primeira en rematar a súa actuación no pase nocturno. 7. En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda as dúas horas considerarase, ata un máximo de sete horas por día de viaxe, tempo de traballo efectivo. 8. Cando, por necesidades da actuación, o equipo teña que trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de doce horas. 9. Cando a empresa se faga cargo da pernoita, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos exhibibles a un hotel de tres estrelas. Utilizarase para o establecemento desta equivalencia o baremo propio para os ditos establecementos recollido no Decreto 267/1999, do 30 de setembro, polo que se establece a ordenación dos establecementos hoteleiros, así como as súas posteriores correccións. Este precepto podería non ser de aplicación só no caso de que un raio de 10 quilómetros non haxa un establecemento destas características. Neste caso buscarase un de categoría inferior. Artigo 22. Descanso semanal O descanso semanal será obrigatorio e retribuído en igual contía aos días de traballo. Considerarase descanso efectivo o que conste de trinta e seis horas consecutivas. Os/as traballadores/as desfrutarán dun descanso mínimo semanal de día e medio, sen que este poida coincidir cos días en que exista actuación. Porén, se non é posible o disfrute ininterrompido do dito descanso semanal, poderá fraccionarse respectando sempre un descanso mínimo ininterrompido de vinte e catro horas; a empresa poderá acumular os ditos descansos en períodos de ata catorce días, ao igual que poderá trasladar a empresa os ditos descansos para un período máis amplo, no caso de existir actuacións que levar a cabo e non ser posible o anteriormente indicado. Artigo 13. Ensaíos 1. Serán consideradas ensaios as prestacións laborais destinadas a preparar a xira musical, movementos e manipulación do personaxe para a montaxe do espectáculo. Tamén serán consideradas ensaios as xornadas de preparación da actuación, por calquera actividade artística ou de formación destinada á creación desta parte do proceso de creación do espectáculo ou preparación dalgunha técnica específica. 2. Os ensaios nunca poderán ter unha duración superior a sete horas corenta e cinco minutos diarios, nos días laborables, aínda que cada dúas horas se concederán quince minutos de descanso que serán computables como tempo de traballo efectivo, e unha hora e media se o horario coincide coa comida ou cea, que tamén será computable, e o xantar ou a cea serán a cargo da empresa. 3. Se for necesario ensaiar en día festivo por caso urxente dunha substitución ou estreia inminente, o ensaio non poderá exceder as tres horas, e a hora traballada computase cun incremento do 50 %. 4. A celebración dos ensaios anunciarase obrigatoriamente en "taboíña" na semana anterior á súa celebración; deberase asinar a entrada e saída destes, indicando expresamente a hora de chegada e saída. Cada dúas horas concederánselles quince minutos de descanso; non poderá durar máis de corenta e cinco días por cada novo espectáculo. 5. Os profesionais que non estivesen traballando para a empresa e que se incorporen aos espectáculos, percibirán, polo menos, a totalidade da retribución deste convenio por día. 6. Os/as traballadores/as acudirán aos ensaios polos seus propios medios sen que a empresa facilite medios de transporte para desprazarse ao lugar de ensaio ou centro de traballo. 7. Durante os ensaios a empresa comprométese a pór á disposición do/da artista un espazo digno para ou desenvolvemento do traballo.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
POMPAS FÚNEBRES <i>Código 82000565012002</i> CONVENIO 2024 - 2027 (DOG nº 145, 29/07/2024)	Artigo 4. Vixencia Este convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2024 e ata o 31 de decembro de 2027. Os efectos económicos deste convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2024. As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2024 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2023, serán consideradas como entregas á conta deste convenio. Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Calquera das partes poderá solicitar a súa revisión, formulando a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No caso de que non se chegue a constituír a Mesa de Negociación no período de tres meses, despois de realizada a correspondente denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais, que aumentarán, no caso de que sexa por causas atribuíbles aos traballadores, co IPC do ano do vencemento do convenio menos dous puntos, e co IPC máis dous puntos se son atribuíbles ás empresas. En ningún caso os valores resultantes que se van aplicar serán negativos.	Artigo 16. Xornada laboral 1. A xornada laboral ordinaria será de 1.784 horas anuais de traballo efectivo. 2. Establécese un descanso de 30 minutos para o persoal con xornada continuada, computable como traballo efectivo, que non será así para aqueles que estean en xornada partida. 3. A xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual, incluídas as gardas, os domingos e festivos. 4. A xornada de traballo efectivo, dadas as características especiais e de atención ao público que concorren nas empresas afectadas por este convenio, será fixada e distribuída polas empresas en función das súas necesidades de servizo, de forma que en todo momento quede garantida a súa prestación, e poderán establecerse, de ser o caso, quendas que se consideren necesarias para dar cobertura á súa actividade. Os traballadores que presten os seus servizos de luns a venres e non perciban ningún complemento polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos terán unha xornada de 1.735 horas anuais. En todo caso, respectaranse os descansos que establece o Estatuto dos traballadores. 5. As empresas dispoñerán dun calendario laboral anual exposto no taboleiro de anuncios, no primeiro mes do ano, que conteña polo menos os días de traballo ordinario, o sistema de quendas e gardas, con concreción do número de horas e días que fará cada traballador/a. As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores coa antelación suficiente e non se opoñerán ao cambio correspondente entre traballadores do mesmo grupo profesional e/ou departamento, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación como mínimo. As modificacións do calendario laboral que por orde da empresa se establezan serán por causas imprevistas, por exemplo a ausencia repentina e non programada dun/dunha traballador/a. 6. Enténdese por traballo efectivo a presenza do/da traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a el. Fóra da xornada establecida por este convenio e polo calendario laboral, o/a traballador/a, mentres non desenvolva a Comisión Paritaria o complemento de dispoñibilidade, non ten obrigación de estar dispoñible nin localizable telefónica ou persoalmente. 7. A xornada dos traballadores cuxa actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece neste convenio e con respecto, en todo caso, aos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias. 8. Polas propias características da actividade, as empresas poderán establecer, por circunstancias imprevistas urxentes, extraordinarias ou fortuítas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o/a traballador/a, que serán aboadas como horas extraordinarias ou compensadas co tempo de descanso en igual proporción que estas. 9. Aos traballadores que se encontren prolongando a súa xornada laboral e non dispoñan dunha hora (como mínimo) para comer aboaráselles en concepto de axuda de custo unha cantidade máxima de 16 euros xustificada mediante factura. No caso extraordinario de que os traballadores non dispoñan de tempo suficiente para comer, a empresa aboaralles a cantidade mínima de 16 euros como compensación. 10. Para establecer a xornada irregular observarase o establecido no artigo 34.2 e 3, RCL 1995/997, do texto refundido do Estatuto dos traballadores. 11. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas, a xornada considerárase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos. 12. A dispoñibilidade debe entenderse no sentido de que será de obrigado cumprimento por todas aquelas empresas que empregan a fórmula da dispoñibilidade dentro dos seus cuadrantes. A remuneración desta será de forma fixa, variable ou ambas, logo de negociación entre empresa e traballadores. Naquelas empresas en que xa existía acordo en calquera das variantes antes mencionadas ou outra calquera, manteranse as condicións existentes. En calquera caso, os traballadores non teñen a obrigación de estar dispoñibles ou localizables telefonicamente ou persoalmente. Artigo 17. Descanso semanal Os traballadores terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, pola súa condición de servizo permanente. A empresa coidará de que todo o persoal desfrute rotativamente do descanso dominical.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSOAS DE IDADE <i>Código 82000475011998</i> CONVENIO 2020 - 2023 (DOG nº 108, 07/06/2022) Acta de constitución da Comisión Paritaria do Convenio publicada no DOG nº 41, 28/02/2023 Acta de actualización das táboas salariais para 2024 publicada no DOG nº 150, 05/08/2024	Artigo 4. Vixencia e duración A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do ano 2023. Artigo 5. Denuncia e prórroga Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a devandita denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte, e ser rexistrada ante a consellería competente en materia de traballo a través do sistema Rexcon. Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que se aboarán desde o primeiro mes do ano, logo da xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. De non ser denunciado ou non se chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano e todos os seus conceptos económicos se incrementarán nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano logo de xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. Denunciado ou prorrogado o convenio, e mentres non haxa un novo convenio que o substitúa, en todo aquilo non previsto ou que, estando previsto, supoña unha mellora a favor dos/das traballadores/as, terase en conta o previsto na lexislación vixente en cada momento, así como no convenio estatal que regula o sector. Disposición derradeira A cláusula de revisión salarial automática para o caso de ultraactividade do presente convenio colectivo contida nos parágrafos terceiro e cuarto do artigo 5 operará no caso de que, no momento de ser aplicada, o produto interior bruto (PIB) da economía española publicado polo INE ou organismo público ou privado que faga as súas veces experimentase un incremento anual superior ao 2 %.	Artigo 28. Xornada e horario de traballo A xornada será de 40 horas semanais, en xornada continuada ou partida. A xornada en cómputo anual será de 1.776 horas para os anos 2020 e 2021. No ano 2022 a xornada en cómputo anual será de 1.769 horas. No ano 2023 a xornada en cómputo anual será de 1.762 horas. Nos casos de xornada continua establécese un descanso de vinte minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as (no caso de non existiren estes, negociarase directamente cos/coas traballadores/as afectados). As empresas establecerán un sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo. Anualmente, e no primeiro mes de cada ano, a empresa elaborará, logo de negociación e acordo cos representantes legais dos/das traballadores/as, un calendario en que se establecerán as quendas e horarios e entregaráselles unha copia para a súa exposición no taboleiro de anuncios. Os/as traballadores/as terán dereito, ademais de ás correspondentes libranzas do calendario laboral e do período de vacacións, a 6 días de libre disposición. Estes días serán descontados da xornada anual establecida neste artigo. Artigo 29. Descanso semanal a) Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal dun día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo polo menos unha vez dentro dun período de 4 semanas, excepto para aqueles traballadores con contratos específicos de fin de semana. b) Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
SALAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFÍA DE GALICIA <i>Código 82100135012019</i> CONVENIO 2019 - 2021 (DOG nº 103, 03/06/2019) Actualización táboas salariais 2020 e 2021 no DOG nº 130, 02/07/2020	Artigo 2. Ámbito temporal e denuncia O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2021, con independencia da data da súa publicación, agás o complemento de festivos (artigo 29), complemento de nocturnidade (artigo 30), e complementos sesións non ordinarias (artigo 31) que entrarán en vigor o 1 de marzo de 2019. As táboas salariais dos anos 2019, 2020 e 2021 recóllense no anexo I. O convenio denunciarao dous meses antes da data da súa finalización calquera das partes asinantes. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación procederase a constituír a mesa negociadora. Se non media denuncia de ningunha das partes, o convenio entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas no convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, dun 1 % respecto das retribucións percibidas o ano anterior. En todo caso, a denuncia deste convenio non suporá modificación ningunha do texto do articulado, que seguirá vixente ata outro novo que o substitúa.	Artigo 15. Xornada de traballo A xornada máxima anual para todo o persoal será de 1.760 horas. En todo caso, as empresas respectarán as xornadas inferiores que teñan pactadas. Artigo 16. Xornada diaria A xornada diaria será preferentemente continuada. Nos supostos de xornada partida, esta non poderá facerse en máis de dous períodos. Para o persoal que preste servizos a tempo completo, a xornada máxima diaria será de 9 horas de traballo efectivo, e a mínima será de 4 horas. Cando a xornada diaria sexa continuada e supere as seis horas, o período de descanso será de 20 minutos, que computará como tempo efectivo de traballo. Respectaranse as condicións máis beneficiosas que acordasen previamente empresas e traballadoras/es. Cando por necesidades da programación debidamente xustificadas sexa necesario aumentar a xornada, esta non poderá superar as 10 horas. O tempo de traballo computarase, tanto ao comezo como ao final da xornada, o persoal atoparase no seu posto de traballo. Artigo 17. Distribución da xornada, descansos e horarios O descanso entre xornadas será de 12 horas consecutivas. O cómputo da xornada realizarase cada catro semanas e compensaranse con tempo de descanso ou de traballo, segundo corresponda, os excesos ou defectos de xornada producidos, dentro dos dous meses seguintes á súa realización. Os excesos de xornada que se puidesen producir acumularanse ata compensarse con días completos de descanso. Todo o persoal gozará como mínimo de seis días de descanso cada catro semanas, que deberá ser como mínimo de dous días ininterrompidos e acumulable por períodos de ata catorce días, de acordo co establecido no artigo 37, número 1, do Estatuto dos traballadores, procurando que dous deles, dentro do período de catro semanas, coincidan en sábado e domingo. Respectaranse as condicións máis beneficiosas que acordasen previamente empresas e traballadoras/es. A empresa poderá axustar os horarios do persoal para adaptalos ás necesidades derivadas dos horarios comerciais das películas. Nos días 24 e 31 de decembro a xornada laboral finalizará, como máximo, ás vinte e unha horas. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro non haberá sesións matinais ou especiais. Así mesmo, os días 25 de decembro e 1 de xaneiro a hora de entrada do persoal será ás dezaseis horas e trinta minutos.
SALÓNS DE PEITEADO DE SEÑORAS, CABAIEIROS, UNISEX E SALÓNS DE BELEZA <i>Código 82000535011994</i> CONVENIO 2023 - 2024 [DOG nº 62, 27/03/2024_ Corrección de erros (centrais sindicais asinantes) no DOG nº 66, 04/04/2024]	Artigo 3. Ámbito temporal, vixencia A vixencia do convenio é desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Con independencia da data de publicación, os efectos económicos iniciaranse o 1 de xaneiro de 2024. A cotización á Seguridade Social deberase facer non máis tarde do último día do mes seguinte á data da súa publicación. Se o convenio non é denunciado por escrito no prazo de tres meses antes do seu vencemento, entenderase prorrogado de ano en ano, e incrementaranse os salarios no mes de xaneiro do mesmo modo conforme o índice de prezos de consumo aprobado polo Instituto Nacional de Estatística referido aos doce meses anteriores. Artigo 38. Dereito supletorio Para todo o non recollido no presente convenio, as partes sométense ao disposto no Estatuto dos traballadores, que as partes acordan manter como lexislación subsidiaria para todo o non previsto no Convenio colectivo para salóns de peiteado, institutos de beleza, ximnasios e similares.	Artigo 14. Xornada A xornada máxima para todo o persoal afectado polo presente convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual. O horario de entrada ao traballo pola mañá non será antes das 9.00 horas e o de saída pola tarde non será despois das 20.30 horas. A persoa traballadora permanecerá no establecemento e atenderá aqueles clientes que entren antes da hora de peche, sen que esta obriga poida superar os 45 minutos. Compensarase este tempo traballado por tempo de descanso; a empresa dará por 45 minutos 60 minutos en tempo de descanso. De non chegar ao máximo, concederase a parte proporcional. No mes seguinte á súa realización, a empresa deberá establecer o tempo de descanso que corresponde aos excesos de xornada realizados, que deberá coñecer o/a traballador/a con 24 horas de antelación.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
SECTOR DA DOBRAXE <i>Código 82000285011995</i> CONVENIO 2002-2006 (DOG nº 122, 26/06/2002) Revisión salarial 2006 publicada no DOG nº 144, 27/07/2006	Artigo 3º.-Ámbito temporal, revisión e denuncia. Este convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2002 ata o 31 de decembro de 2006. Os salarios correspondentes ó ano 2002 son os que figuran no texto do convenio. Nos anos sucesivos, é dicir, 2003, 2004, 2005 e 2006, aplicarase unha revisión salarial para cada un dos anos segundo a escala seguinte, tomando como referencia o IPC real do ano anterior: -No caso de que o IPC real fose inferior ou igual ó 2%, o incremento que se retribuirá consistirá nese IPC real, máis 2 puntos. -No caso de que o IPC real sexa maior do 2% e inferior ou igual ó 3%, o incremento que se retribuirá consistirá nese IPC real, máis 1,5 puntos. -No caso de que o IPC real sexa maior do 3% e inferior ou igual ó 4%, o incremento que se retribuirá consistirá nese IPC real, máis 1 punto. -No caso de que o IPC real sexa maior do 4%, o incremento que se retribuirá consistirá nese IPC real, máis 0,5 puntos. Quedará prorrogado por períodos anuais se, polo menos con 2 meses de antelación ó seu vencemento, non fose denunciado por calquera das partes. No suposto de que non exista denuncia por calquera das partes, aplicarase unha revisión salarial, sobre tódolos conceptos económicos do convenio, igual ó IPC real resultante a 31 de decembro do ano anterior. En calquera dos casos o convenio seguirá en vigor en toda a súa amplitude mentres non sexa substituído por outra redacción definitiva.	Capítulo II. Rama técnico-administrativa Artigo 11º.-Xornada de traballo. Na rama técnica a xornada de traballo, no seu cómputo semanal, será de 35 horas de luns a venres, ámbolos dous inclusive, en horarios das 7.45 ás 14.45 horas ou das 15.45 ás 22.45 horas. O persoal de administración e produción terá unha xornada laboral semanal máxima de 39 horas. O horario será de mañá ou tarde ou de mañá e tarde. Nos casos de xornada continuada, establécese un tempo de descanso de 15 minutos, que se considerará tempo de traballo efectivo. En todo caso, tódolos traballadores e traballadoras, terán que ter un descanso, mínimo, ininterrompido de día e medio á semana. Calquera modificación do horario terá que ser negociado entre os representantes legais dos traballadores e a empresa, e a posteriori terá que ser ratificada pola comisión paritaria do convenio. Capítulo III. Rama artística Artigo 16º.-Aspecto laboral. A) Establecerase a xornada laboral permanente de luns a venres agás festivos, mediante convocatorias (CX) que dure como máximo seis horas e media, das 8 ás 14.30 ou das 16 ás 22.30 horas. B) O persoal contratado fixo ou temporal terá un horario de mañá ou tarde para a súa xornada laboral de seis horas e media. O resto das horas ata completa-las 37.30 horas, realizaranse de mañá ou tarde, segundo os casos. C) No caso de xornada nocturna, as retribucións terán a mesma consideración que no artigo 7º do presente convenio. Nas xornadas festivas, sábados e domingos as retribucións terán un incremento do 100%. D) Nunha mesma CX non se incluírán takes de diferentes películas, de capítulos ou episodios de series diferentes, sexa cal for a súa duración, formato ou medio de explotación. E) Tampouco se incluírán nunha mesma CX capítulos ou episodios diferentes dunha mesma serie salvo no caso de que a suma total dos tempos de proxección real non superen os trinta minutos. Capítulo IV. Rama artística, tradutores Artigo 34º.-Aspecto laboral. A) O persoal contratado terá un horario de mañá ou de tarde, na súa xornada continuada, ou de mañá e tarde para realizar a súa xornada laboral semanal de 39 horas. B) No caso de xornada-festiva ou nocturna as retribucións incrementaranse segundo a lexislación vixente. C) A empresa dotará o traductor do material necesario para o desenvolvemento do seu traballo, segundo as indicacións deste.
SECTOR DA LOUSA DE GALICIA <i>Código 82000215011993</i> CONVENIO COLECTIVO 01/08/2024 - 31/12/2026 (DOG nº 167, 30/08/2024)	Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia e duración Este convenio entrará en vigor a partir do día da súa sinatura o día 1 de agosto de 2024 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2026. Artigo 4. Denuncia do convenio 1. De conformidade co artigo 85.3.d) do Estatuto dos traballadores, a denuncia do presente convenio poderá ser efectuada por escrito, por calquera das partes asinantes deste, cunha antelación mínima de 30 días da finalización da súa vixencia, entendéndose, en caso contrario, denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia. 2. Da denuncia efectuada conforme o parágrafo precedente darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar. 3. A parte que formule a denuncia deberá anexar unha proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para os efectos de rexistro, á autoridade laboral. 4. No prazo de 30 días desde que se formule a denuncia, ambas as partes se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio colectivo. Na dita primeira reunión tras constituír a mesa negociadora, as partes formularán as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións. Artigo 6. Normas supletorias Serán normas supletorias as legais de carácter xeral, o Acordo marco do sector lousa, de data do 11 de marzo de 2022, publicado en BOE número 128, de data do 30 de maio de 2022, e os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o tivesen; así como as demais disposicións legais que lle sexan de aplicación.	Artigo 22. Xornada de traballo 1. A xornada ordinaria anual será a máxima legalmente establecida. 2. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, tanto en xornada partida como continuada. A súa distribución será de luns a venres, excepto labores de mantemento e traballos en canteira, é dicir, non de produción, e a recuperación de xornadas non traballadas, logo de acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, que se poderán desenvolver de luns a sábado. En todo caso, o número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a dez diarias, e deberá mediar entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte o tempo establecido legalmente. 3. Por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Na falta de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10% da xornada de traballo. 4. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de quince minutos de duración. No caso dos traballadores menores de dezaoto anos, o período de descanso terá unha duración de trinta minutos e deberá establecerse sempre que a xornada diaria continuada exceda as catro horas e media. 5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se atope no seu posto de traballo. 6. En canto á prolongación da xornada, horas extraordinarias e traballos nocturnos e a quendas, observarse o disposto nos artigos 37, 38 e 39 do acordo marco. 7. Páctase expresamente que calquera modificación da xornada de traballo que se poida establecer por calquera cambio legal durante a vixencia deste convenio colectivo e que o afecte, a adaptación das devanditas modificacións ao texto do convenio realizarase mediante acordo da Comisión Paritaria. Artigo 23. Recuperación de horas non traballadas As horas non traballadas por interrupción da actividade debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións ou calquera outra causa non imputable á empresa, salvo outro acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e das traballadoras, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos traballadores e ás traballadoras afectados e, de ser o caso, aos seus representantes legais no centro de traballo.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
Sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade - Persoal laboral - <i>Código 82000695012003</i> CONVENIO 2005-2007 (DOG nº 89, 10/05/2005 _ Corrección erros no DOG nº 115, 16/06/2005) Modificación do convenio publicada no DOG nº 95, 19/05/2006 <i>Nota:</i> <i>Acordo de adhesión temporal (fin o 01/06/2023) ao convenio colectivo das fundacións sanitarias en canto non se acorde un convenio colectivo propio para o persoal da Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica publicado no DOG nº 9, 14/01/2022</i> <i>Prórroga desta adhesión ata o 31/12/2023 no DOG nº 152, 10/08/2023</i> <i>Prórroga desta adhesión ata que o persoal da Fundación se adhira ao novo convenio de fundacións de investigación unha vez negociado este no DOG nº 64, 02/04/2024</i>	Artigo 2º.-Vixencia e denuncia. 1. O convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2007. 2. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, os efectos económicos retrotraeranse á data do 1 de xaneiro de 2004, no que se refire ás contías establecidas no anexo I. Retrotraeranse á data 1 de xaneiro de 2005 as contías dos anexos II e IV. As disposicións en materia de xornada retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2005. 3. O convenio prorrogarase automaticamente cando non sexa denunciado por calquera das partes, por escrito, dentro dos dous meses anteriores ao remate da súa vixencia. No caso de producirse a denuncia, permanecerá vixente o seu contido normativo ata a súa substitución por un novo convenio. A comisión negociadora deste deberá constituírse no prazo de 30 días desde a dita denuncia. De producirse a prórroga automática deste convenio as contías salariais previstas nos anexos retributivos serán incrementadas conforme se dispoña na Lei de orzamentos anuais da Comunidade Autónoma de Galicia. 4. No suposto de que a xurisdición social declare a nulidade de parte do seu articulado, as partes procederán á súa renegociación baixo o principio de que a dita nulidade non supón a da totalidade do convenio.	Artigo 19º.-Tempo de traballo. Entenderase por tempo de traballo o período en que o persoal permanece no centro de traballo, á disposición da institución. O seu cómputo realizarase de xeito que tanto ao comezo como ao remate de cada xornada o persoal se atope no seu posto de traballo e no exercizo da súa actividade e funcións. Consideraranse, así mesmo, tempo de traballo os servizos efectivos prestados fóra do centro sanitario, sempre que se produzan como consecuencia do modelo organizativo da institución ou deriven da programación funcional do centro. Artigo 20º.-Xornada anual. 1.1. A xornada normal ou ordinaria de traballo será de 1.624 horas de prestación efectiva total por ano natural. Os períodos de vacación anual e baixa por enfermidade terán a consideración de períodos neutros para os efectos do cálculo da xornada e descansos. 1.2. A xornada do persoal non facultativo que realice a súa prestación rotando polas quendas de mañán, tarde e noite reducirase nunha hora por noite traballada no ano 2005, en dúas horas no 2006 e en tres horas no ano 2007. Esta redución operará exclusivamente a partir da realización de 21 noites de traballo e sempre e cando a quenda nocturna abrange un tempo de traballo efectivo de 10 horas. No ano 2007, a xornada do persoal que traballe en quenda fixa de noite será 1.430 horas, correspondéndose coa realización de 143 noites a razón de 10 horas de traballo efectivo. A xornada do persoal que na actualidade traballe en quenda fixa de noite reducirase, respectivamente, 97 h no ano 2005 e no ano 2006, ata acadar as 1.430 horas de xornada anuais. O número máximo de quendas nocturnas do persoal que traballe en réxime de quenda rotatoria diúrna-nocturna será 62. 1.3. A comisión de seguimento do convenio colectivo determinará as bases da ponderación da xornada do persoal facultativo que traballe en réxime de quendas rotatorias ou acumuladas. 1.4. As reducións de xornada axustaranse ás condicións e requisitos previstos no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. As retribucións e os períodos de descanso previstos neste convenio serán directamente proporcionais á redución da xornada experimentada sobre a xornada ordinaria. 1.5. Con carácter xeral e, preferentemente a xornada de traballo desenvolverase en quendas de 7 horas de mañán, 7 horas de tarde e 10 horas de noite. Por razóns organizativas, necesidades dos servizos da institución ou demanda asistencial e, sempre que sexa preciso, poderá sinalarse outra distribución da xornada, logo de negociación entre a dirección do centro e os representantes dos traballadores, e sempre, na procura de que a prestación de gardas corresponda exclusivamente ao persoal facultativo. Artigo 22º.-Gardas. 1. Terá a consideración de garda o tempo de traballo realizado polo persoal facultativo e outro persoal destinado a garantir a atención continuada, permanente e urxente dos usuarios das institucións sanitarias, fóra da xornada ordinaria á que se refire o artigo 20º. 2. Limitacións: A duración máxima conxunta do tempo de traballo correspondente a xornada ordinaria e a gardas non poderá exceder do límite máximo de 48 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo semestral. Para eses efectos non serán computados os períodos de localización que non sexan tempos de traballo efectivo. Cando razóns organizativas ou asistenciais así o aconsellen, co fin de garantir a adecuada atención continuada e permanente dos usuarios dos centros sanitarios, poderá superarse dentro dos límites legais previstos para o persoal do Sistema Nacional de Saúde, a duración máxima mentada no punto anterior, coas seguintes garantías: a) Manifestación expresa do consentimento do traballador. b) Garantía de protección da seguridade e saúde dos profesionais. c) Garantía dos descansos mínimos diario e semanal, ou réxime de descansos alternativos compensatorios. 3. O réxime de compensación establecido neste artigo e anexo I será aplicable exclusivamente aos períodos de garda efectivamente prestados, sen que caiba a aplicación doutros réximes de compensación, nin a concorrencia con outros réximes de compensación. 4. Modalidades de garda: a) De presenza física: aquela que implique a permanencia do traballador na institución durante o seu transcurso. b) Localizada: aquela que exixe que o traballador estea localizado para atender os requirimentos da institución para a prestación dun traballo ou servizo efectivo. c) Mixta: aquela que participa da configuración das dúas anteriores e, xa que logo, require un período de tempo mínimo de presenza do traballador na institución dentro da duración total fixada para a garda. Nas institucións estableceranse os criterios para unha máis precisa concreción dos sistemas de gardas así como para a procura da mellor coordinación do seu réxime, logo de consulta co comité de empresa. 5. Logo de negociación cos respectivos comités de empresa, respectando as cantidades máximas reflectidas no anexo IV no presente convenio para a retribución das gardas, poderán modularse os valores ou contías para cada unha das modalidades, en atención ás características que concorran e configuración previa, en todo caso, dos parámetros pertinentes ou compensacións en termos de xornada. Durante o disfrute do período vacacional percibirase a contía resultante da media das retribucións que por concepto de garda se percibise nos seis meses inmediatamente anteriores. En caso de risco durante o embarazo, as mulleres que realicen gardas poderán solicitar a súa exención mentres subsista a súa causa. 6. Libranzas: 6.1. De xeito ordinario, a garda de presenza física implicará un descanso nas 12 horas seguintes á súa realización. Naqueles supostos en que, por razóns imperativas que puidesen afectar a actividade asistencial, non fose posible materializar o dito descanso, este farase efectivo dentro dos 15 días seguintes ao de realización da garda, sen menoscabo de que caiba negociar, de xeito individual ou colectivo, outros períodos de referencia que non superarán os dous meses. Para este último caso requirirase informe do comité de empresa, sen que en ningún caso caiba compensación económica. 6.2. A prestación efectiva de servizos durante as gardas localizadas non obstará o disfrute do descanso mínimo diario e semanal. De non poderse facer efectivo o dito dereito, acordaranse individual ou colectivamente os sistemas de compensación que correspondan, sen que en ningún caso caiba compensación económica, agás no suposto de finalización da relación de servizos. Artigo 23º.-Xornadas de distribución irregular. Cada institución, en función das súas necesidades, e de acordo coas previsións establecidas no artigo 7º deste convenio, poderá establecer xornadas irregulares, durante todo o ano ou parte del, para todos ou algúns grupos de profesionais que integran o cadro de persoal, sempre que en cómputo anual non se supere a xornada ordinaria establecida, debendo respectar os períodos de descanso preceptivos. Sempre que a xornada anual sexa de carácter irregular, a súa distribución obedecerá a razóns obxectivas e aplicarase de xeito equitativo entre o persoal que deba realizalas. No non previsto neste artigo aplicarase o disposto no Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, no que se refire al traballo a quendas e nocturno. Artigo 27º.-Horarios. 1.1. Dadas as especiais características das institucións suxeitas a este convenio, con prestación de traballo as 24 horas do día, os 365/366 días do ano, a dirección da institución establecerá o horario de traballo a teor das necesidades de servizo, logo de negociación cos representantes do persoal. Así poderán determinarse horarios fixos en días de semana concretos ou horarios diferenciados para cada tramo do día; xornadas completas ou xornadas con horario partido; así como a súa realización por equipos específicos ou mediante quendas rotatorias por todo o persoal adscrito á unidade ou servizo de que se trata. 1.2. Os horarios establecidos poderán modificarse nos termos previstos no artigo 7º deste convenio. Artigo 28º.-Calendario laboral. A dirección de cada institución someterá a consulta do comité de empresa o calendario laboral para cada ano natural antes do 15 de xaneiro. O calendario definitivo publicarse nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo dentro do mes seguinte. Estes calendarios comprenderán as quendas de xornada ordinaria e as gardas que deban realizar os profesionais de cada unidade ou servizo por mes. Porén, naquelas institucións nas que a actividade ordinaria implique a cobertura de atención continuada e permanente, poderanse establecer calendarios para períodos de tempo inferiores que, como regra xeral, corresponderán ao trimestre natural. A dirección do centro poderá modificar as quendas de traballo por razóns estruturais, logo de negociación co comité de empresa. Excepcionalmente a dirección poderá variar as quendas por motivos asistenciais e con carácter circunstancial, o que deberá comunicárselle aos traballadores afectados, de forma motivada. Igualmente, o traballador poderá solicitar, por escrito, cambios internos dalgunha das quendas establecidas no cuadrante. As solicitudes deberá resolvelas en todo caso o responsable pertinente e a súa denegación haberá de ser motivada. Acta de modificación do convenio: Segundo.-Déixase sen efecto a táboa de xornada, para o ano 2006, anexa ao convenio. Nese ano aplicarase xa a táboa, tamén anexa ao convenio, correspondente ao ano 2007.

Denominación convenio	Vixencia - Ultraactividade	Cláusulas sobre xornada
TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA <i>Código 82000895012006</i> CONVENIO COLECTIVO 11/11/2023 - 31/12/2025 (DOG nº 14, 19/01/2024) Acta da Comisión Negociadora que modifica e corrixe erros no texto do convenio publicada no DOG nº 155, 12/08/2024	Artigo 3. Vixencia Este convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2025. Artigo 4. Denuncia do convenio Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes da súa finalización. Malia o anterior, e para evitar o baleiro normativo mentres non se substitúa por outro asinado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional. Para axilizar o próximo proceso de renovación do convenio colectivo, as partes comprométense a constituír a mesa negociadora como moi tarde o 30 de xaneiro de 2025. Artigo 5. Prelación de normas Dadas as peculiaridades que concorren no ámbito a que se refire este convenio, o acordado polas partes regula con carácter xeral as relacións entre as empresas e as súas persoas traballadoras en todas as materias comprendidas no seu contido. En todo o que non estea previsto neste convenio aplicaranse o convenio estatal e a normativa laboral vixente.	Artigo 26. Xornada laboral ordinaria a) Xornada laboral. A xornada de traballo efectivo será de 1.800 horas anuais para o ano 2023, 1.792 horas anuais para o ano 2024 e 1.776 horas anuais para o ano 2025. A xornada máxima diaria non deberá superar as doce horas de traballo efectivo nin será inferior ás seis horas, para os efectos de pagamento de horas extraordinarias, exceptuándose os servizos de longo percorrido que non se poden interromper; de forma que, nestes, a persoa traballadora descansará as horas superadas na xornada laboral inmediata. A modificación da xornada laboral para ampliar a súa duración diaria deberá estar xustificada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de acordo co previsto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores, sen que poida alegarse como causa a ampliación da súa duración máxima diaria acordada neste convenio. En todo caso, as horas extraordinarias poderán ser compensadas pola empresa con tempo de descanso equivalente, sempre que a persoa traballadora estea de acordo. O descanso mínimo entre xornada e xornada será de doce horas. b) Organización do traballo por quendas. As empresas están facultadas para organizar o traballo de acordo coas necesidades do servizo, podendo establecer as correspondentes quendas entre o persoal para asegurar a atención preventiva e real, desde as cero ás vinte e catro horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano. De conformidade co artigo 36.3 do Estatuto dos traballadores, enténdese por traballo por quendas toda forma de organización do traballo segundo a cal as persoas traballadoras ocupan de forma rotativa os mesmos postos de traballo, implicando para estas a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días, semanas ou meses. Estas quendas serán rotativas ou fixas c) Especialidade da denominada xornada de urxencias. Dadas as características do sector, a distribución da xornada nos servizos de urxencia poderá ser diferente en canto á duración da xornada ordinaria diaria. As partes asinantes deste convenio colectivo consideran que a mellor forma de atender o servizo de transporte sanitario urxente é organizando a xornada laboral anual a través dun sistema de gardas, que concilie a adecuada prestación do servizo (de atención continuada) co adecuado descanso do persoal e a conciliación da súa vida laboral, persoal e familiar. Esta forma de prestación de traballo (en gardas especiais) garantirá que a persoa traballadora non realice nun período de sete días máis de corenta e oito horas de traballo efectivo nun período de referencia de doce meses, conforme aquilo que estableceron as directivas de aplicación. Os cuadrantes deste sistema de quendas neste servizo deberán ser negociados entre os representantes das persoas traballadoras e a empresa e asinados como aceptados pola persoa traballadora. d) Dispositivo de localización. As empresas poderán ofertar ás persoas traballadoras que consideren oportuno a posibilidade de permanecer á disposición da empresa mediante un dispositivo de localización nas condicións que se detallan a continuación: 1. Só será aplicable ás persoas traballadoras que, por razóns do servizo, deban permanecer dispoñibles e localizadas desde as cero ás vinte e catro horas, mediante o medio técnico de localización correspondente, que facilitará a empresa, para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan. 2. A aceptación desta oferta pola persoa traballadora en persoal deberá ser voluntaria, sen que a súa negativa lle poida comportar ningún cambio nas súas condicións de traballo, nin mobilidade de ningún tipo. Se a persoa traballadora que acepte o dispositivo de localización quere posteriormente renunciar a este sistema de traballo, deberá comunicalo á empresa por escrito cun mes de anticipación, volvendo ás súas anteriores condicións de traballo. 3. Non obstante o disposto no número 2, poderá realizarse contratación específica para a realización deste dispositivo de localización, entendéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan. 4. O límite máximo que unha persoa traballadora poderá estar nesta situación será de cinco días seguidos, garantíndose dous días de descanso consecutivos nada máis finalizar o servizo, sen que poidan ser cambiados ou compensados. 5. O dispositivo de localización non poderá estar activado para os efectos do cómputo de traballo efectivo, en relación con cada persoa traballadora, máis de seis horas de media diaria, calculadas no período dos cinco días. Durante o dispositivo de localización e para os efectos de traballo efectivo, este contabilizarase desde o momento en que se chame a persoa traballadora para prestar un servizo ata o momento en que a persoa traballadora regrese á súa base. 6. A prestación por parte dunha persoa traballadora do dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica a finalización, por parte desta, da súa xornada laboral semanal. 7. Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, á persoa traballadora que acepte este sistema de traballo, ademais do soldo correspondente (salario base máis complemento de convenio máis a antigüidade correspondente), aboaráselle, en concepto de dispositivo de localización, segundo as táboas desde o 1 de xaneiro de 2024. Este complemento salarial non consolidable retribúe a aceptación expresa por parte do/da traballador/a do dispositivo de localización. 8. A empresa facilitará un parte, co fin de que a persoa traballadora rexistre a actividade desenvolta durante o dispositivo, en que expresamente figuren as activacións realizadas semanalmente, así como a data e tempos de activación e retorno á base, en cada un dos servizos. De cada un destes partes a persoa traballadora gardará unha copia debidamente selada pola empresa. e) Descanso semanal. As empresas poderán programar os descansos das persoas traballadoras segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos e, nas seguintes, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo. En caso de enfermidade e ausencias xustificadas doutra persoa traballadora retribuiranse co salario correspondente ao día incrementado nun 50%, no caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao suplente. O persoal coa xornada especial de urxencia regulará os seus descansos atendendo ao sistema de gardas que teña establecido e ao previsto na lexislación aplicable. Artigo 29. Asignación de servizos Por obvias razóns de seguridade, os/as condutores/as que cumprisen servizos diúrnos quedarán excluídos de realizar servizos nocturnos, e á inversa, os/as condutores/as que efectuasen servizos nocturnos non poderán levar a cabo servizos diúrnos. En todo caso, respectarase o descanso previsto neste convenio. Artigo 30. Cadro de horarios e calendario laboral Os cadros de horarios fixos de organización dos servizos poñeranse en coñecemento do persoal cun mes de anticipación á súa vixencia nos de carácter anual, con cinco días nos mensuais, tres días nos quincenais, dous días nos semanais e, nos diarios, dúas horas antes da finalización da xornada anterior. O calendario laboral a que se refire o punto cuarto do artigo 34 do Estatuto dos traballadores comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos, descansos semanais, vacacións e todos os días inhábiles do ano. Eses calendarios serán negociados cos representantes das persoas traballadoras de cada empresa. Estes calendarios serán expostos no taboleiro de anuncios e en sitios visibles de fácil acceso ao centro de traballo. A empresa garante o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto que realiza cada persoa traballadora, determinando horas de traballo efectivo, horas extraordinarias, identificando as prestadas en horario nocturno e domingos e festivos. A empresa entregará, como máximo na primeira quincena, á persoa traballadora e aos seus representantes legais, copia do rexistro mensual a que se fai referencia no parágrafo anterior, con relación detallada das horas realizadas no mes anterior, e a persoa traballadora asinará o recibo, sen que iso signifique a súa conformidade. A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos, que permanecerán á disposición das persoas traballadoras e da súa representación legal.