

GALICIA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS 2025

A CORUÑA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CARPINTERÍA E EBANISTERÍA</p> <p>Código 15000805011982</p>	Revisión Salarial	<p>CONVENIO 2020 - 2025 (BOP nº 215, 14/11/2022) Calendario laboral 2022 no BOP nº 57, 24/03/2022 Acordo Comisión Paritaria (Táboas salariais 2023, vixencia Plus de quendas e Cadro licenzas retribuídas) publicado no BOP nº 85, 05/05/2023 Táboas salariais 2024 e Calendario laboral 2024 no BOP nº 4, 04/01/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 209, 29/10/2024 Táboas salariais 2025 no BOP nº 237, 10/12/2024 Calendario laboral 2026 no BOP nº 210, 03/11/2025 Táboas salariais definitivas 2025 no BOP nº 39, 27/02/2026.</p> <p>ARTIGO 3. VIXENCIA E DURACIÓN Este Convenio négociase ao abeiro do Convenio Sectorial da Madeira e ten vixencia de seis anos (01/01/20 a 31/12/25), que servirá como norma complementaria no que nel non estea previsto (Resolución da Dirección Xeral de Traballo de 2/11/2012, B.O.E. de 27/11/2012). Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o contido normativo mentres non se asine outro que o substitúa.</p> <p>ARTIGO 5. DENUNCIA E PRÓRROGA A denuncia do presente convenio é automática ao vencemento do mesmo, neste caso a 31/12/2025. Non obstante a Comisión Negociadora do Convenio poderá constituírse con tres meses de antelación ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas 2025 publicadas no BOP nº 39, 27/02/2026 indican na Táboa salarial incremento 1,1%.</p> <p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican: As partes acordan as táboas salariais do ano 2025, de conformidade co art.4 do Convenio Colectivo, que se recollen a continuación: (TÁBOAS 2025 - INCREMENTO 3,4%) ...</p> <p>ARTIGO 4. INCREMENTO SALARIAL E CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL Os incrementos pactados no presente Convenio Colectivo sectorial estatal serán absorbidos polos pactados neste convenio colectivo, ao ser unha materia reservada ao mesmo. Páctanse os seguintes incrementos salariais: - Para o ano 2021 o incremento será do 3,1% sobre as táboas do ano 2020 (BOP Núm. 214, do 15/12/2020) - Para o ano 2022 o incremento será do 3,5% sobre as táboas do ano 2021. - Para o ano 2023 o incremento será do 3,5% sobre as táboas do ano 2012. - Para o ano 2024 o incremento será do 3 % sobre as táboas do ano 2023. - Para o ano 2025 o incremento será do 3,4% sobre as táboas do ano 2024. Cláusula de revisión salarial Ao obxecto de garantir o poder adquisitivo do persoal, en xaneiro do ano 2026, unha vez se coñeza o IPC real do mes de decembro do ano 2025, calcularase a suma dos IPC reais dos anos 2022 a 2025 e os incrementos salariais realmente percibidos nese período (isto é un incremento do 13,4% para o período 2022 a 2025). En caso de que a diferenza fose positiva para a persoa traballadora, actualizaranse as táboas salariais con ese diferencial, garantindo así o poder adquisitivo. Neste suposto aboaranse atrasos desde o 1 de xaneiro do 2025 coa diferenza anterior, co tope do 3%. Todas as persoas traballadoras que viñeran cobrando o plus consolidado xerado o 1 de xaneiro do 2020, ao abeiro do art.4 do convenio colectivo vixente no 2020, como actualizable, non compensable e non absorbible, garantíndose así que non terán perda de poder adquisitivo. Inaplicación das condicións de traballo Aos efectos de solucionar de xeito efectivo as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto das persoas traballadoras, a comisión paritaria coñecerá preceptivamente as mesmas. No entanto, nos supostos en que a comisión paritaria non alcance acordo algún, calquera das partes poderá someter as discrepancias a unha arbitraxe vinculante, seguíndose para ese efecto os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) ou, no seu caso, nos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os correspondentes acordos interprofesionais previstos no artigo 83 do Estatuto das Persoas Traballadoras.</p>	<p>ARTIGO 20. XORNADA DE TRABALLO A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente Convenio Colectivo será para cada ano de vixencia do mesmo de 1752 horas anuais, coas limitacións establecidas no artigo 46 do Convenio Estatal da Madeira. A Comisión Mixta do Convenio elaborará anualmente un Calendario Laboral Xeral, unha vez coñecidas as festividades do ámbito estatal, autonómico e local onde se establecerán os días laborais e os días festivos de carácter nacional, autonómico e os propios do convenio que con motivo da aplicación da xornada anual se establezan. Non obstante o anterior, as empresas afectadas polo presente convenio poderán elaborar os seus propios calendarios laborais establecendo uns días de compensación de exceso de xornada distintos ao calendario establecido pola Comisión Mixta, que deberán publicar antes do 1 de xaneiro de cada ano. Os días de compensación de exceso de xornada poderán modificarse por razóns de carácter produtivo ou por acumulación de tarefas, preavisando cunha antelación mínima de 7 días naturais de antelación e sinalando os días de substitución, dentro do mesmo período anual. Para o ano 2023 o Calendario Laboral Xeral é o que figura no Anexo I.</p> <p>ARTIGO 21. XORNADA SEMANAL A xornada semanal con carácter xeral será de 40 horas. As empresas, previo acordo coa representación das persoas traballadoras, poderán establecer xornadas semanais distintas, coas limitacións establecidas no artigo 47 do Convenio Estatal da Madeira.</p> <p>ARTIGO 22. XORNADA INTENSIVA Aquelas empresas cuxas persoas traballadoras tivesen adquirido o dereito da xornada intensiva nos meses de verán, respectarana nos seus propios termos. Nas demais poderase negociar a súa implantación.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>COMERCIO DE ALIMENTACIÓN</p> <p>Código 15000295011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 206, 31/10/2022) Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 79, 26/04/2023 Revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 23, 31/01/2024 Revisión salarial 2025 publicada no BOP nº 30, 13/02/2025</p> <p>Artigo 2. Vixencia A duración do presente convenio será de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa firma, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022, nos conceptos especificados no art. 28. O presente convenio colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano, independentemente da súa denuncia, mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio. Se tras dar inicio a negociación dun novo convenio transcorrese o prazo máximo de negociación, sen alcanzar un acordo, adquirese o compromiso de acudir aos mecanismos de mediación do AGA para chegar a un acordo.</p> <p>Artigo 3. Denuncia e os seus efectos A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do 31 agosto do 2025. Producida a denuncia do convenio, nos termos establecidos no parágrafo primeiro, as partes comprométese a constituir a comisión negociadora antes do 30 de setembro do 2025, e a iniciar a negociación efectiva inmediatamente.</p> <p>Disposición Transitoria. Normas supletorias Consideraranse normas supletorias deste convenio as de carácter xeral, o "Acordo para a Substitución da Ordenanza de Comercio" asinado o 6 de marzo de 1996 pola Confederación Española de Comercio e os Sindicatos CC.OO. e UXT (segundo resolución de 21/marzo/1996, da dirección Xeral de Traballo; BOE número 86, do 9/abril/1996), o acordo Marco de Comercio así como os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o teñan en vigor, máis todo o que en materia laboral teña plena vixencia, e non vaia en contra do pactado neste convenio colectivo.</p>	<p>Na acta de acordo da Revisión salarial 2025 indican: ...Iniciada a reunión e para dar cumprimento ao art. 28 do Convenio Colectivo vixente, procedéuse ao cálculo da revisión salarial correspondente ao ano 2025, unha vez publicado o IPC do ano 2024. Ambas as partes mostran a conformidade e aceptación e adóptanse por unanimidade os seguintes acordos: Acordar incrementar as táboas salariais cun 3%, sendo o resultado das mesmas as seguintes: ...</p> <p>Artigo 28. Condicións económicas Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial aplicable sobre o salario base de cada nivel profesional: Para obter as táboas salariais do ano 2022 pátrese das táboas do ano 2021 incrementándose nun 5% Para obter as táboas salariais de 2023 procederase aos seguintes cálculos: · En xaneiro de 2023, se o IPC real do ano 2022 é superior ao 5%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2022 a diferenza entre o IPC real e o 5% co tope do 2,5%, sen efectos retroactivos. · A este resultado aplicaráselle o incremento dun 4%. Para obter as táboas salariais de 2024 procederase aos seguintes cálculos: · En xaneiro de 2024, se o IPC real do ano 2023 é superior ao 4%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2023 a diferenza entre o IPC real e o 4% co tope do 2%, sen efectos retroactivos. · A este resultado aplicaráselle o incremento dun 3%. Para obter as táboas salariais de 2025 procederase aos seguintes cálculos: En xaneiro de 2025, se o IPC real do ano 2024 é superior ao 3%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2024 a diferenza entre o IPC real e o 3% co tope do 1%, sen efectos retroactivos. A este resultado aplicaráselle o incremento dun 3%. En xaneiro do ano 2026, se o IPC real do ano 2025 é superior ao 3%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2025 a diferenza entre o IPC real e o 3% co tope do 1%, sen efectos retroactivos. Ao comezo de cada ano, cando se coñeza o dato do IPC real, reunirse canto antes a Comisión Paritaria deste Convenio para aprobar as táboas salariais definitivas que rexerán o ano en curso. Este incremento será de aplicación tamén ao plus de transporte e axuda escolar. Recóllese como Anexo II a táboa salarial do ano 2022.</p>	<p>Artigo 13. Xornada de traballo A xornada máxima de traballo para o ano 2022 queda establecida en 1812 horas, sendo desde o ano 2023 de 1792 horas. Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución da xornada, reducirase, nos termos que establece a dita norma, a xornada establecida no presente convenio. Así mesmo, establécese o peche dos establecementos comerciais ás 20 horas, os días 24 e 31 de decembro. Con carácter xeral, reitérase a obrigación que incumbe ás empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acordo coa lexislación vixente e expoñelo de maneira visible en cada centro de traballo. Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular de xornada en períodos de catro meses. En cada período cuatrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, que como mínimo deberá comprender un período de catro meses, publicarase o calendario correspondente ao devandito período. Esta publicación realizarase como mínimo con 15 días de antelación ao comezo do devandito período. En tendas cun horario de apertura continuo, o 70% das persoas traballadoras cun réxime de xornada completa, terán xornada continua. Fins de semana de calidade Todas as persoas traballadoras desfrutarán desde o ano 2023 de tres fins de semana de calidade, entendéndose por fin de semana de calidade librar o sábado, un en cada cuatrimestre, quedando excluído para o desfrute o mes de decembro de cada ano.</p> <p>Artigo 14. Tempo de descanso Do tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme ao art. 34.4 do E.T. (EDL 2015/182832) realice máis de seis horas de xornada continuada, 20 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo, respectándose as condicións máis beneficiosas que se puidesen pactar entre empresa e persoa traballadora.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSTRUCCIÓN</p> <p>Código 15000395011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 136, 18/07/2023) Calendario laboral para o ano 2024 no BOP nº 204, 25/10/2023 Acordo da Comisión Paritaria (e-mail para comunicacións) no BOP nº 212, 07/11/2023 Acordo de actualización da táboa salarial e dos pluses retributivos para o ano 2024 no BOP nº 12, 16/01/2024 Aportacións Provinciais ao Plan de Pensións no BOP nº 13, 17/01/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 204, 22/10/2024 Calendario laboral 2026 no BOP nº 206, 28/10/2025 (Corrección de erros no BOP nº 228, 27/11/2025) Acordo da Comisión Paritaria de Actualización das Táboas salariais e Pluses retributivos para os anos 2025 e 2026 e Acordo da Comisión Paritaria de Aportacións ao Plan de Pensións para os anos 2025 e 2026 publicados no BOP nº 231, 02/12/2025.</p> <p>Artigo 4º.- Ámbito temporal. A vixencia, a efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2026 as materias sinaladas no artigo 7.2 do VI Convenio Xeral do Sector da Construción. Unha vez finalizada as distintas vixencias de acordo coa cobertura outorgada polo artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e a fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez terminada a vixencia inicial do presente convenio ou a de calquera das súas prorrogas, este continuará rexendo ata que sexa substituído por outro tanto no seu contido normativo como no obrigacional.</p> <p>Artigo 5º.- Forma e Condicións de Denuncia Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.3. d) do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa.</p>	<p>Na Acta de Acordo da Comisión Paritaria de Actualización das Táboas salariais, Pluses retributivos e Aportacións ao Plan de Pensións para os anos 2025 e 2026 publicada no BOP nº 231, 02/12/2025 indican:</p> <p>... Primeiro: Aplícase a revisión salarial do 0,4% nas táboas de 2024 e sobre elas efectúase o incremento acordado para o ano 2025 que é do 3,5%, con efectos desde o día 1 de xaneiro do ano 2025. Apróbanse as novas Táboas Salariais de 2025, que se achegan como anexo.</p> <p>Así mesmo, apróbase un incremento do 3% para o ano 2026, que haberá que aplicar a partir do 1 de xaneiro do dito ano. Achéganse as Táboas Salariais do ano 2026.</p> <p>Segundo: As Aportacións ao Plan de Pensións para o ano 2025 increméntanse cunha revisión do 0,4% do salario de 2024 máis unha subida do 0,5% do salario en 2025, con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2025. Apróbanse as novas Táboas de Aportacións ao Plan de Pensións de 2025, que se achegan como anexo.</p> <p>...</p> <p>CGSC – Modificación publicada no BOE nº 296, 10/12/2025 No Artigo 55. Incrementos económicos indican: 4. Cláusula de garantía salarial 2022, 2023 e 2024. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2022, 2023 e 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúase nun nivel superior ao 10,0 por cento, e sempre cun máximo dun 13,0 por cento, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,00 por cento dese exceso irá nun 50,00 por cento a incremento das táboas salariais e o outro 50,00 por cento a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levará a cabo nos termos e condicións que se determinen no libro terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas participes que se definan no mesmo. 5. As táboas provinciais do ano 2024, unha vez aplicada a cláusula de garantía salarial establecida no apartado 4 do presente artigo, é dicir, incrementadas nun 0,40 por cento sobre as vixentes no exercicio do 2024, actualizaranse nun 3,50 por cento con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2025, e as vixentes en 2025 actualizaranse nun 3,00 por cento con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2026. 6. As táboas salariais dos convenios provinciais dos anos 2025 e 2026 deberán actualizarse, de acordo cos incrementos establecidos no apartado 5, dentro dos 90 días seguintes á publicación do contido do presente apartado no "Boletín Oficial do Estado". Respecto daquelas táboas salariais que chegadas as ditas datas non se actualizaron, poderá a Comisión Paritaria do presente convenio, en función do disposto no seu artigo 112.1.g), fixar a contía das mesmas para os respectivos ámbitos provinciais. 7. Cláusula de garantía salarial 2025 e 2026. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos ao Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2025 e 2026, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúase nun nivel superior ao 7,25 por cento, e sempre cun máximo dun 9,25 por cento, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2027 as táboas salariais do ano 2026, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,00 por cento dese exceso irá nun 50,00 por cento a incremento das táboas salariais e o outro 50,00 por cento a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2027; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no libro terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas participes que se definan no mesmo. No Artigo 56. Plan de pensións indican: 2. d) En 2025, dun 1,00 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2021 do convenio colectivo que resulte de aplicación, máis un 0,25 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2023 do convenio colectivo que resulte de aplicación, máis o importe correspondente á cantidade resultante de aplicar un 0,40 por cento sobre os conceptos salariais das táboas vixentes no exercicio do 2024 do convenio colectivo que resulte de aplicación, en conformidade co disposto na cláusula de garantía salarial prevista no apartado 4 do artigo 55 do presente convenio, e máis un 0,50 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2024 do convenio colectivo que resulte de aplicación, unha vez aplicada a cláusula de garantía salarial anteriormente mencionada, se a persoa traballadora prestase servizos durante todo o ano 2025 a tempo completo ou, na súa falta, da parte proporcional correspondente...</p>	<p>Artigo 41º.- Xornada de traballo. Establécese unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo, e en cómputo anual para os anos 2022 e 2023 de 1736 horas. O calendario laboral de 2023 xúntase no presente Convenio. E que será de aplicación naquelas empresas que non establezan ou teñan establecido o seu calendario, de acordo co Convenio Xeral do Sector.</p> <p>Artigo 42º.- Horario de traballo. O horario en xornada normal de actividade laboral para cada un dos centros de traballo sinalados no artigo anterior será o seguinte: Nas obras, almacéns, parques e talleres, así como nas súas oficinas, o horario distribuirase en oito horas de luns a venres, ambos inclusive. Salvo a excepción feita no parágrafo seguinte, o horario estará comprendido entre as 8 e as 19 horas, de luns a venres, salvo pacto escrito en contrario. Durante os meses de novembro a febreiro, ambos inclusive, facúltase ás empresas para iniciar a xornada diaria de traballo ás nove horas da mañá. O horario das oficinas, así como o do persoal adscrito aos servizos de vixilancia, mantemento e sostemento de inmobles, e de mantemento de canteiras, graveiras e areeiras, e traballos a quenda, determinarase libremente polas empresas, axustándose ás necesidades do servizo que prestan. A puntualidade é de necesaria observancia e esixírase a todos os traballadores/as afectados por este convenio. Enténdese por puntualidade a presenza do persoal ás horas de comezo da xornada no seu posto de traballo e coa roupa de traballo posta, así como o non abandonar o posto de traballo antes das horas de terminación. Para adaptar o traballo e a xornada aos fenómenos climatolóxicos adversos terase en conta o que dispón o RD 4/2023, do 11 de maio, polo que se adoptan medidas urxentes en materia agraria e de augas en resposta á seca e ao agravamento das condicións do sector primario derivado do conflito bélico en Ucraína e das condicións climatolóxicas, así como de promoción do uso do transporte público colectivo terrestre por parte dos mozos e prevención de riscos laborais en episodios de elevadas temperaturas, publicado no BOE núm. 113, do 12/05/2023.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada																												
<p>INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA</p> <p>Código 15000825011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2020 - 2025 (BOP 146, 03/08/2022)</p> <p>Acta de acordo Mediación AGA (<i>abamento atrasos convenio</i>) no BOP nº 206, 31/10/2022</p> <p>Revisión salarial 2023 e Cláusula de revisión 2022 no BOP nº 28, 09/02/2023</p> <p>Acordo adoptado ao abeiro do convenio colectivo (AGA 141/2023 <i>relativo ao desenvolvemento e concreción do previsto no artigo 11 _ subrogación</i>) no BOP nº 245, 27/12/2023</p> <p>Acordo de mediación AGA (<i>concreción e aplicación do regulado na disposición adicional 2ª do convenio_ Condicións salariais da industria auxiliar dos estaleiros públicos de Ferrol</i>) no BOP nº 37, 21/02/2024</p> <p>Táboas salariais definitivas 2023 e revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 31, 12/02/2024</p> <p>Táboas salariais definitivas 2024 e revisión salarial 2025 publicada no BOP nº 30, 13/02/2025</p> <p>Acordo da Comisión Negociadora sobre o plan de igualdade e non discriminación das persoas LGTBI no BOP nº 85, 07/05/2025 –</p> <p>Cláusula de revisión salarial 2025 no BOP nº 25, 06/02/2026.</p> <p>Artigo 4.- ÁMBITO TEMPORAL</p> <p>Este convenio iniciará os seus efectos a partir do 1 de xaneiro do 2020 ata o 31 de decembro de 2025, entrando en vigor desde o momento da súa publicación, excepto en material salarial que terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro do 2021, nos termos e condicións pactados no art. 38 que regula os incrementos salariais. Ambas as partes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia.</p> <p>Unha vez denunciado o Convenio Colectivo e mentres non se alcance un novo acordo expreso, manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por un novo Convenio Colectivo.</p> <p>Así mesmo, os acordos aprobados na Comisión Paritaria do Convenio durante a vixencia do convenio, incorporaranse ao texto do mesmo.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas 2024 e Revisión salarial 2025 indica: ...Iniciada a reunión e para dar cumprimento aos artigos 38 e 39 do Convenio Colectivo vixente, procedése ao cálculo da revisión salarial correspondente ao ano 2024, unha vez publicado o IPC ao 31 de decembro. As partes mostran a conformidade e aceptación e adóptanse por maioría os seguintes acordos: Manifestar a súa plena conformidade ao documento anexo que contén a revisión salarial do ano 2024 cos atrasos e as táboas salariais para 2025 que se aproba e que asinan todos os comparecentes. Como consecuencia, acórdase así mesmo incrementar os demais conceptos salariais nos seguintes termos:</p> <p>Na Cláusula de revisión salarial 2025 publicada no BOP nº 25, 06/02/2026 indican: ANEXO I. REVISIÓN SALARIAL 2025 DO 2,9% DESDE XUÑO</p> <p>Artigo 38.- INCREMENTO SALARIAL</p> <p>Para o ano 2021 incrementáanse as táboas salariais publicadas no BOP de data 31/01/2019 nun 4,5%. Para o ano 2022 incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 4% a partir do 1 de xaneiro de 2022. Para o ano 2023 incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 3% a partir do 1 de xaneiro de 2023. Para o ano 2024 incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 2% a partir do 1 de xaneiro de 2024. Para o ano 2025 incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 1,5% a partir do 1 de xaneiro de 2025.</p> <p>Artigo 39.- REVISIÓN SALARIAL</p> <p>Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistire un incremento superior ao 4,0%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2022, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2023. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 4,0% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2023.</p> <p>Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistire un incremento superior ao 3%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2023, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2024. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 3% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2024.</p> <p>Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistire un incremento superior ao 2%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2024, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2025. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2025.</p> <p>Para o ano 2025 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2025 rexistire un incremento superior ao 1,5%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2025, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2026. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 1,5% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2026.</p> <p>Cláusula de garantía recuperación do 2% de diferenza do IPC Real do 2021 co Incremento pactado do 4,5% durante a vixencia do convenio: Dado que o incremento pactado para o ano 2021 foi do 4,5% e o IPC real foi do 6,5%, garátese ás persoas traballadoras a recuperación dese 2% durante a vixencia ordinaria do presente Convenio Colectivo, co obxectivo de que as persoas traballadoras actualicen os seus salarios como mínimo cos incrementos do IPC real de cada un dos anos.</p> <p>Para iso unha vez coñecido o IPC real do ano 2025, garátese ás persoas traballadoras un diferencial do 2% sobre o IPC real dos anos 2022 ao 2025, para o suposto de que os incrementos salariais recollidos nos apartados anteriores non o absorban, actualizando as táboas definitivas do ano 2025 que servirán de base para os incrementos que se pacten para 2026. O devandito diferencial xera atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.</p> <p>Por exemplo:</p> <table border="1" data-bbox="884 1225 1514 1342"> <thead> <tr> <th></th> <th>INCREMENTO SALARIAL</th> <th>IPC REAL (HIPOTÉTICO)</th> <th>PUNTOS AMORTIZADOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ANO</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>4,00%</td> <td>7,00%</td> <td>0,00%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>3,00%</td> <td>2,50%</td> <td>0,50%</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>2,00%</td> <td>2,50%</td> <td>0,00%</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>1,50%</td> <td>1,00%</td> <td>0,50%</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Como se amortizou no período 2022-2025 só 1 punto do diferencial de 2 puntos pactado, actualízanse as táboas salariais a 31/12/2025 no punto que falta e xera atrasos desde o 01/01/2025</p>		INCREMENTO SALARIAL	IPC REAL (HIPOTÉTICO)	PUNTOS AMORTIZADOS	ANO				2022	4,00%	7,00%	0,00%	2023	3,00%	2,50%	0,50%	2024	2,00%	2,50%	0,00%	2025	1,50%	1,00%	0,50%				1,00%	<p>Artigo 28.- XORNADA DE TRABALLO</p> <p>As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán, ata tanto se modifique legalmente, unha xornada laboral máxima anual de 1760 horas de traballo efectivo para os anos 2020, 2021 e 2022. A xornada máxima anual para 2023, 2024 e 2025 será de 1752 horas.</p> <p>Respectaranse as xornadas actualmente existentes que no seu cómputo anual sexan máis beneficiosas para o persoal contratado.</p> <p>A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media, respectando en cómputo anual a xornada máxima antes indicada.</p> <p>Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de tres meses.</p> <p>O número de horas anuais que poderán ser aplicadas á distribución heteroxénea da xornada non poderá superar as 70 horas. En cada período trimestral, a distribución semanal poderá superar as corenta horas de traballo co límite de nove horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menos traballo.</p> <p>A distribución heteroxénea do máximo de 70 horas indicadas no parágrafo anterior realizarase respectando o calendario laboral establecido en cada empresa.</p> <p>Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, publicarase o calendario correspondente ao devandito período. Esta publicación realizarase como mínimo con quince días de antelación ao comezo do devandito período.</p> <p>Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese desfrutar do día de festa correspondente ou, no seu caso, do descanso semanal, a Empresa estará obrigada a aboar ao persoal, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.</p> <p>NORMAS COMPLEMENTARIAS</p> <p>Nas empresas de tendido de liñas, electrificación de ferrocarrís, tendidos de cables e redes telefónicas, a xornada de traballo empezará a contarse desde o momento no que a persoa traballadora abandone o medio de locomoción facilitado pola empresa e terminará no tallo.</p> <p>A empresa proporcionará e custeará a todo o seu persoal, locomoción para trasladarse aos traballos que estean situados fóra dos límites territoriais da localidade na que foron contratados.</p> <p>Aboarase pola empresa o equivalente a unha soa hora sinxela de traballo, non computable a efectos de xornada sempre que o tempo investido nos medios de locomoción exceda de hora e media.</p>
	INCREMENTO SALARIAL	IPC REAL (HIPOTÉTICO)	PUNTOS AMORTIZADOS																													
ANO																																
2022	4,00%	7,00%	0,00%																													
2023	3,00%	2,50%	0,50%																													
2024	2,00%	2,50%	0,00%																													
2025	1,50%	1,00%	0,50%																													
			1,00%																													

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA</p> <p>Código 15001535011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 185, 29/09/2025)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia do convenio O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2025, finalizando o seu período de vixencia o 31 de decembro de 2025. O convenio quedará denunciado automaticamente polas partes negociadoras do presente convenio a partir do 30 de novembro de 2025, manténdose a vixencia do seu contido ata a firma doutro que o substitúa.</p> <p>Articulo 40- En todo o non regulado no presente convenio, rexerá como lexislación supletoria o disposto no Estatuto dos Traballadores, no II Acordo xeral de Empresas de Transporte de Mercadorías Por Estrada e demais disposicións legais concordantes e vixentes.</p>	<p>Artigo 17.SALARIO Os incrementos salariais acordados son os seguintes: - 2025: 4 % Xúntanse ao presente convenio, como ANEXO I. Os ditos salarios aplicaranse de forma íntegra a partir do 1 de agosto de 2025. Polo período do 1 de xaneiro ao 31 de xullo (a efectos de ATRASOS) estes xéranse soamente respecto do salario base.</p>	<p>Artigo 5.Xornada Durante a vixencia do presente convenio, establécese unha Xornada de 1800 horas de traballo efectivo en cómputo anual e de corenta horas semanais de media. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse para as persoas traballadoras de manipulación de mercadorías en almacéns pertencentes ás empresas suxeitas a este convenio, un descanso de 15 minutos que será computado como tempo de traballo efectivo, salvo que entre as traballadoras e traballadores, e as empresas se fixen xornadas continuadas de forma temporal ou excepcional como por exemplo no verán. Resultará de aplicación en canto á xornada o contido nos artigos 27 e 28 do II Acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada.</p>

LUGO - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>COMERCIO DO METAL</p> <p>Código 27000185011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 161, 14/07/2023)</p> <p>Revisión salarial 2024 e días inhábiles 2024 no BOP nº 30, 05/02/2024</p> <p>Táboas salariais, axudas de custo e días inhábiles para o ano 2025 no BOP nº 41, 19/02/2025</p> <p>Días inhábiles para o ano 2026 no BOP nº 291, 20/12/2025</p> <p>Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2022 conforme ao disposto no presente texto.</p> <p>Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA Quedarán automaticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.</p> <p>Artigo 65.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o que non estea previsto no presente Convenio continuarán sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do I Acordo Marco do Comercio e as súas modificacións posteriores.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais, axudas de custo e días inhábiles para o ano 2025 nos acordos indican:</p> <p>Primeiro.- Aprobar as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025 do Convenio Colectivo Provincial de Comercio do Metal de Lugo que se axuntan, de conformidade co previsto nos artigos 29 e 28 do Convenio en vigor.</p> <p>Segundo o anterior, as táboas aprobadas son resultado, en primeiro termo, de aplicar a revisión salarial prevista no artigo 29 do Convenio para a anualidade 2024 (revisión do 0,15% sen efectos retroactivos) e, en segundo termo, de aplicar o incremento salarial da anualidade 2025 previsto no artigo 28 do Convenio (incremento do 2,65% sobre as táboas salariais revisadas do 2024).</p> <p>...</p> <p>Artigo 28.- INCREMENTO SALARIAL Incremento salarial Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 do 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, iso sen prexuízo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado do dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, xúntase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022.</p> <p>Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo I incremento do 3,5%.</p> <p>Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2023, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%.</p> <p>Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2024, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%.</p> <p>Prima de convenio Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, establécense unha prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibe no ano 2022 un salario bruto superior, polo menos, en 865,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Será de aplicación a dita prima de convenio ás seguintes regulacións:</p> <p>a) Aos efectos da devindicación da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible.</p> <p>b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xorna fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional</p> <p>c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso dos 865,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 865,00€.</p> <p>d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aborase unha soa vez durante a vixencia deste convenio.</p> <p>e) A prima de convenio aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.</p> <p>f) Para o persoal traballador contratado en prácticas -na actualidade contrato formativo para a obtención da práctica profesional- o importe da prima de convenio será de 623€.</p> <p>Atrasos Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboarase aos traballadores/as no prazo de 3 meses desde a publicación do mesmo no Boletín Oficial d Provincia de Lugo.</p> <p>Artigo 29.- REVISIÓN SALARIAL Establécense para o ano 2023 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2023 rexistre incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 3,5% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2023. En todo caso as táboas salariais do ano 2023 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2024.</p> <p>Establécense para o ano 2024 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2024 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2024. En todo caso as táboas salariais do ano 2024 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2025.</p> <p>Establécense para o ano 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2025 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2025. En todo caso as táboas salariais do ano 2025 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2026.</p>	<p>Artigo 16.- XORNADA DE TRABALLO A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1772 horas anuais de traballo efectivo. Durante o resto de anualidades de vixencia do presente Convenio (2023, 2024 e 2025) a xornada laboral queda fixada en 1768 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndo as ditas xornadas anuais de traballo de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo.</p> <p>Dentro da xornada prevista no presente Artigo os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables e retribuídos. No caso de que os/as traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas haberán de substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.</p> <p>B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa.</p> <p>Naqueles empresas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador/a desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ao 100% do salario real do traballador/a, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente.</p> <p>Para a anualidade 2023, na que se acordo no presente Convenio redución da xornada anual, as empresas disporán dun prazo dun mes a contar desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para adaptar a distribución da xornada desta anualidade no correspondente calendario laboral. Naqueles empresas nas que, transcorrido este prazo, non se procedera a dita distribución e, para o caso de que tivera lugar un exceso da xornada anual de traballo efectivo pactada para o 2023, cada traballador/a desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 de xullo de 2023 - 14 de agosto de 2023 - 13 de outubro de 2023 - 7 de decembro de 2023 <p>C).- A empresa fica facultada para nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, no seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal. Ningún traballador/a está obrigado/a a prestar servizos dous sábados seguidos.</p> <p>Aqueles traballadores/as que presten servizos os sábados, desfrutarán do descanso equivalente o luns, de forma que desfruten un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores/as decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñera utilizando na actualidade.</p> <p>D) Os traballadores/as que realicen a súa xornada en domingo e festivo terán dereito a un descanso compensatorio de dous días por cada domingo ou festivo traballado, a desfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador/a.</p> <p>E) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade da empresa ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada.</p> <p>Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores/as doutros/as.</p> <p>Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 16.b e 18 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERITE mentres dure.</p> <p>Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores/as en vacación, traballadores/as en situación de xubilación parcial, e traballadores/as afectados polo desfrute de licencias, permisos ou excedencias, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas. Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores/as afectados/as en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal. Salvo a adscrición voluntaria por parte de traballadores/as, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade.</p> <p>A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores/as, e aos traballadores/as de xeito individual, cunha antelación de 5 días, a diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular.</p> <p>Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria do presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días.</p> <p>As ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria) - Período de distribución irregular indicando a fecha de inicio e finalización. - Relación de traballadores e traballadoras ou categorías afectadas. - Calendario de aplicación no período de xornada irregular. <p>Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas.</p> <p>Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA</p> <p>Código 27000475011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 161, 14/07/2023)</p> <p>Revisión salarial 2024 e días inhábiles 2024 no BOP nº 30, 05/02/2024</p> <p>Días inhábiles 2025 no BOP nº 14, 18/01/2025</p> <p>Táboas salariais, axudas de custo e corrección de erros do calendario laboral para o ano 2025 no BOP nº 41, 19/02/2025</p> <p>Días inhábiles 2026 no BOP nº 285, 13/12/2025</p> <p>Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2022 conforme ao disposto no presente texto.</p> <p>Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA Quedarán automaticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.</p> <p>Artigo 81.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o que non estea previsto no presente Convenio serán de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal (CEM), antes Acordo Estatal do Sector do Metal, publicado no BOE do 12 de xaneiro de 2022.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais, axudas de custo e corrección de erros do calendario laboral para o ano 2025 nos acordos indican: Primeiro.- Aprobar as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025 do Convenio Colectivo Provincial para as Industrias de Siderometalúrxica de Lugo que se axuntan, de conformidade co previsto nos artigos 41 e 40 do Convenio en vigor. Segundo o anterior, as táboas aprobadas son resultado, en primeiro termo, de aplicar a revisión salarial prevista no artigo 41 do Convenio para a anualidade 2024 (revisión do 0,15% sen efectos retroactivos) e, en segundo termo, de aplicar o incremento salarial da anualidade 2025 previsto no artigo 40 do Convenio (incremento do 2,65% sobre as táboas revisadas de 2024, aplicando o dito incremento á integración do plus de asistencia na gratificación extraordinaria de decembro, distribuíndose o incremento sobranante -unha vez feita a dita integración- proporcionalmente entre os conceptos das táboas salariais). Consecuentemente co anterior, o importe do salario anual durante a anualidade 2025 calcúlase, segundo o previsto nos artigos 40 e 54 do Convenio en vigor, como segue: Salario base x 14 mensualidades + Plus asistencia x 14 mensualidades + Plus Compensación x 14 mensualidades. ... No Artigo 40.- INCREMENTO SALARIAL indica: ANO 2025: Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2024, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%. As partes pactan que o dito incremento salarial se aplicará á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, seguindo-se ao efecto as seguintes regulacions: · Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose superior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o diferencial ata o incremento total distribuirase proporcionalmente entre o resto dos conceptos das táboas salariais do convenio. · Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose inferior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o exceso sobre o incremento total deducirase do importe do plus de compensación regulado no artigo 49 do convenio. Este diferencial terá en todo caso a consideración de absorbible e compensable. As partes asinantes confeccionarán as táboas salariais da anualidade 2025 conforme ao disposto no presente apartado tan pronto se constate o resultado do IPC real da anualidade 2024, asinando as mesmas e remitíndoas á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para a súa aplicación por parte das empresas. Prima de convenio ... Artigo 41.- REVISIÓN SALARIAL Establécese para o ano 2023 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2023 existise incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 3,5% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensalidade ata decembro de 2023. En todo caso as táboas salariais do ano 2023 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2024. Establécese para o ano 2024 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2024 existise incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. Dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde dita mensalidade ata decembro de 2024. En todo caso as táboas salariais do ano 2024 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2025. Establécese para o ano 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2025 existise incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensalidade ata decembro de 2025. En todo caso as táboas salariais do ano 2025 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2026.</p>	<p>Artigo 28.- XORNADA DE TRABALLO A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1772 horas anuais de traballo efectivo. Durante o resto de anualidades de vixencia do presente Convenio (2023, 2024 e 2025) a xornada laboral queda fixada en 1768 horas anuais de traballo efectivo, distribuindo as ditas xornadas anuais de traballo de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo. Dentro da xornada prevista no presente Artigo os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables e retribuídos. No caso de que os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas deberán de substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, con prestación de servizos todos os días hábiles do ano ou non, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa. Nas mesmas empresas nas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo efectiva pactada, cada traballador/a desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ao 100% do salario real do traballador/a, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. Para a anualidade 2023, na que se acordou no presente Convenio redución da xornada anual, as empresas disporán dun prazo dun mes a contar desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para adaptar a distribución da xornada desta anualidade no correspondente calendario laboral. Nas mesmas empresas nas que, transcorrido este prazo, non se procedera a dita distribución e, para o caso de que tivera lugar un exceso da xornada anual de traballo efectivo pactada para o 2023, cada traballador/a desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes: · 24 de xullo de 2023 · 14 de agosto de 2023 · 13 de outubro de 2023 · 7 de decembro de 2023 C).- A empresa fica facultada para nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, no seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal. Ningún traballador/a está obrigado a prestar servizos dous sábados seguidos. Aqueles/as traballadores/as que presten servizos os sábados, desfrutarán do descanso equivalente o luns, de forma que desfruten un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores/as decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñera utilizando na actualidade. D) Os traballadores/as que realicen a súa xornada en domingo e festivo terán dereito a un descanso compensatorio de dous días por cada domingo ou festivo traballado, a desfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o/a traballador/a. E) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade das empresas ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada. Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador/a, sen que en ningún caso se poida acumular a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores/as noutros. Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 28.b e 30 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERITE mentres dure. Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores/as en excedencia, traballadores/as en situación de xubilación parcial, e traballadores/as afectados polo desfrute de licencias, permisos ou vacacións, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas. Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores/as afectados/as en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal. Salvo a adscrición voluntaria por parte de traballadores/as, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade. A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores/as, e aos traballadores/as de xeito individual, cunha antelación de 5 días, da diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular. Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria de presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días. As ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos: · Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria) · Período de distribución irregular indicando a fecha de inicio e finalización. · Relación de traballadores e traballadoras ou categorías afectadas. · Calendario de aplicación no período de xornada irregular. · Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas. Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.</p> <p>Artigo 30.- HORARIO DE TRABALLO A empresa expoñerá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA</p> <p>Código 27000445011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 47, 26/02/2025)</p> <p>Calendario laboral 2026 no BOP nº 285, 13/12/2025.</p> <p>Artigo Terceiro. Ámbito temporal A duración do presente convenio será desde o 1º de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro do ano 2027, entrando en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos económicos desde o 1º de xaneiro do 2024, no seu caso, cas salvedades que se establecen no texto do Convenio.</p> <p>Artigo Quinto. Denuncia O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denunciarse por calquera das partes cunha antelación dun mes respecto a data do seu remate.</p> <p>Artigo Trixésimo Sexto. Normas Supletorias No non recollido no presente convenio, serán de aplicación as normas xerais legais, e en especial o IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.</p>	<p>Artigo Décimo Terceiro. Salario Son retribucións salariais as remuneracións económicas das persoas traballadoras en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea. 1º. Conceptos que comprenden as retribucións salariais: a) Salario base. b) Complementos salariais: Penosidade, toxicidade e perigosidade, antigüidade consolidada, redución do absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias. 2º. Complementos non salariais: As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, ou asimiladas a estas. As indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que o persoal traballador tivera que realizar para o desempeño da súa actividade laboral, tales como ferramentas, roupa de traballo, gastos de viaxes ou locomoción, estancia, etc., así como calquera outra desta ou similar natureza ou obxecto. As indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos. O salario base, as pagas extraordinarias e das vacacións devengaránse por día natural e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo, segundo os módulos e contías recollidas na táboa anexa. Enténdese por salario base a parte de retribución do traballador/a fixada por unidade de tempo. A contía do salario base será a que se especifica para cada un dos grupos profesionais nas táboas salariais anexas. Salarios 2024-2027 Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2024 son os que se recollen no Anexo I do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2,00% sobre os salarios revisados do ano 2024, publicados no BOP nº 42, do 20 de febreiro de 2024, sen efectos retroactivos. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2025 son os que se recollen no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2,75% sobre os salarios do ano 2024. Dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2026 ao 31 de decembro de 2026 son os que se recollen no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 3,5% sobre os salarios do ano 2025. Dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2026. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2027 ao 31 de decembro de 2027 son os que se recollen no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 4% sobre os salarios do ano 2026. Dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2027. As partes firmantes do presente Convenio Colectivo acordan expresamente que, no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro do 2025, non se procederá á revisión salarial baseada na evolución do IPC (Índice de Prezos ao Consumo) ou calquera outro indicador de inflación; polo que as condicións económicas pactadas neste convenio para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro do 2025, se consideran completas e definitivas e non estarán suxeitas a axustes coa variación do custe da vida, independentemente da magnitude ou a evolución de dito indicador. Para o caso de que o IPC real estatal do período 2026 resultase superior á suma do incremento pactado para esta anualidade, farase unha revisión no exceso de dito incremento, revisión que terá efectos retroactivos, desde o 1 de xaneiro de 2026, e servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2027. Para o caso de que o IPC real estatal do período 2027 resultase superior á suma do incremento pactado para esta anualidade, farase unha revisión no exceso de dito incremento, revisión que terá efectos retroactivos, desde o 1 de xaneiro de 2027, e servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2028. Sen prexuízo do establecido nos parágrafos anteriores, páctase una prima de convenio de 250€ brutos que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2024 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, que preste os seus servizos a tempo completo e que non percibise no ano 2024 un salario bruto superior, a lo menos, en 250€ en cómputo anual ao salario fixado neste Convenio para o ano 2024 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Aos efectos do devengo da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2024 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible. Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a súa parte proporcional. Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2024 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2024, sen alcanzar o exceso dos 250€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 250€. Esta prima aboarase, xunto co resto dos haberes da nómina, no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Esta prima ten carácter non consolidable, polo que non formará parte para futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio.</p>	<p>Artigo Oitavo. Xornada de traballo A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente convenio colectivo será de 1752 horas.</p> <p>Artigo Trixésimo Cuarto. Descanso en xornadas continuas De conformidade co disposto no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores, nos casos en que a xornada de traballo sexa continua e teña unha duración superior a seis horas, establécese un período de descanso de quince minutos. Este tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo.</p> <p>Artigo Noveno. Distribución da xornada laboral/ Calendario laboral As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no artigo anterior ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do Convenio Colectivo Estatal da Madeira. A dita distribución deberá fixarse no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñer o mesmo no taboleiro de anuncios da empresa. Naqueles empresas nas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectiva, cada persoa traballadora desfrutará, como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, os días que anualmente e de conformidade co seguinte acordo da Comisión Negociadora ou Paritaria do Convenio, incluídos, no caso de seren laborais, os días 24 e 31 de decembro: Ano 2025.- Días inhábiles ou non laborables retribuídos ao 100% do salario real do persoal traballador, sinalándose ao efecto os seguintes: - 2 e 3 xaneiro. - 3 de marzo. - 14, 15 e 16 de abril. - 2 de maio. - 24, 26 e 31 de decembro. No caso de pertencer a un Concello no que os festivos locais coincidan en sábado, o persoal traballador contará cun día máis de festivo de convenio, en aplicación da xornada de 1752 horas, sendo sinalado o/s día/s de común acordo entre empresa e traballadores. Cando un festivo local coincida cun festivo de convenio, este desfrutárase no día anterior ou posterior día laboral. Desde o ano 2025, a Comisión Paritaria sinalará días inhábiles ou non laborables en número suficiente para que, computada a xornada a razón de 8 horas diarias polo número de días laborables anuais, non teña lugar exceso da xornada máxima anual. Os días sinalados fixaranse con independencia de que, por exceso de xornada, o persoal traballador teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, o persoal traballador teña que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o disfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente de mutuo acordo coa representación legal dos traballadores, de habela, ou noutro caso co propio traballador/a e deixándose constancia do cambio no calendario laboral da empresa. En caso de desacordo entre as partes ao sinalar o tempo de descanso equivalente, calquera delas poderá someter a controversia á Comisión Paritaria do Convenio.</p>

OURENSE - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN <i>Código 32000545011991</i>	Convenio Colectivo	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 185, 26/09/2025)</p> <p>Artigo 2. Vixencia A duración do presente convenio será de catro anos; comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2025 e finalizará o 31 de decembro de 2028. O convenio prorrogarase no seu contido íntegro mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, e considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista neste artigo.</p>	<p>Artigo 11. Condicións económicas Cada un dos catro anos de vixencia, o salario incrementarase nas porcentaxes que se detallan: 2025: Incremento 11,74% sobre as táboas de 2024 (a aplicar a todos os grupos excepto o Grupo IV que se incrementa nun 12,38%) 2026: Incremento de 6,35% sobre as táboas do ano anterior 2027: Incremento do 3% sobre as táboas do ano anterior. 2028: Incremento do 3% sobre as táboas do ano anterior. Os atrasos correspondentes a 2025 poderanse aboar nun prazo dun mes desde a publicación do convenio colectivo Se o IPC real do ano anterior fose superior á porcentaxe pactada para ese ano, revisaranse as táboas ata un límite do 2,5% e sobre esa cantidade aplicarase o incremento pactado para o ano seguinte, sen outro efecto económico que o indicado (non terá efecto retroactivo). De non haber IPC superiores ás porcentaxes indicadas neste artigo as táboas salariais do anexo III serán definitivas, en caso contrario no mes de xaneiro de cada ano procederase á súa actualización conforme ao establecido</p>	<p>Artigo 4. Xornada laboral A xornada máxima de traballo queda establecida en 1806 horas ao ano, cada empresa pode realizar unha distribución irregular en períodos de catro meses. Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicarase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ao citado período. A distribución da xornada de traballo realizarase de maneira que os traballadores/as, con carácter xeral, coñezan como mínimo coa antelación dunha semana, a fixación do horario da semana seguinte. Os cadros horarios deberán conter como mínimo: - Horario de traballo diario do centro de traballo. - Xornada semanal de traballo de cada posto, asignando tantas quendas como sexan necesarios para a cobertura dos devanditos postos. - Os días festivos e inhábiles. - Descansos semanais e entre xornadas. - Horario de descanso (en xornadas continuadas de máis de 6 horas, 15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída). Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que deberá informarse aos traballadores/as, respectando sempre os límites establecidos legalmente. Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente convenio finalizará ás 19.00 horas. O inventario anual que se realice nas empresas deberá quedar comprendido dentro da xornada ordinaria. Anualmente a empresa comunicará aos representantes dos traballadores/as o calendario laboral que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles, tendo en conta a xornada máxima anual ou, se é o caso, a pactada. O calendario deberá expoñerse en sitio visible en cada centro de traballo. Este calendario deberá confeccionarse nos dous primeiros meses do ano. Fins de semana de calidade Todas as persoas traballadoras terán desde o ano 2026 tres fins de semana de calidade, entendéndose por fin de semana de calidade librar o sábado e o domingo, un en cada cuadrimestre. No ano 2025, corresponderá un fin de semana de calidade. No caso de producirse modificacións lexislativas que afecten a regulación en materia de xornada, reunirse a Comisión Paritaria para acordar o impacto da nova lexislación nas previsións do presente convenio.</p> <p>Artigo 22. Descanso semanal O persoal afectado polo presente convenio terán dereito a un descanso semanal de día e medio, que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou no seu lugar a mañá do luns e o día completo do domingo, salvo que mediante un acordo entre a empresa e os traballadores/as se pacten outras condicións. As festas laborables terán carácter retribuído e non recuperable. Cando coincida o persoal de ruta con festa local, a empresa compensará ese día co descanso do día seguinte, sempre e cando este non sexa festivo, en cuxo caso pasará ao seguinte día.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSTRUCCIÓN</p> <p>Código 32000155011981</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 193, 23/08/2023)</p> <p>Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 5, 05/01/2024</p> <p>Acta de acordo da Revisión salarial 2024 e Acta de acordo da Aportación ao Plan de pensións para os anos 2022, 2023 e 2024 publicadas no BOP nº 33, 15/02/2024</p> <p>Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 232, 02/12/2024</p> <p>Calendario laboral 2026 no BOP nº 213, 05/11/2025</p> <p>Actualización das táboas salariais para 2025 e 2026 no BOP nº 5, 09/01/2026. Corrección de erros (nova publicación íntegra) no BOP nº 24, 05/02/2026.</p> <p>Artigo 3.º Vixencia O presente convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, e entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e expira o 31 de decembro de 2026.</p> <p>Artigo 4.º Denuncia A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso. Unha vez denunciado o convenio, e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo.</p> <p>Artigo 6.º Lexislación complementaria No non establecido neste convenio, estarase ao que dispoñan o CGSC e as demais fontes do dereito, respectando o seu principio xerárquico.</p>	<p>Na acta de acordo da Actualización das táboas salariais para 2025 e 2026 publicada no BOP nº 5, 09/01/2026 indica: O único punto a tratar na reunión é a actualización das táboas salariais para 2025 e 2026. Antes de aplicar o incremento correspondente a 2025, procede actualizar as táboas salariais, o artigo 55.4 do VII Convenio Xeral do Sector da Construción (VII CXSC) establece: “(…) Cláusula de garantía salarial. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2022, 2023 e 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúese nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, de maneira que o 50,0% dese exceso irá nun 50,0% a incremento das táboas salariais e o outro 50,0% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a esa data de 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no Libro Terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.” O índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2022, 2023 e 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística é o seguinte: IPC mes de decembro 2024 2023 2022 Sumatorio Cláusula Garantía Salarial 2,8 3,1 5,7 11,6 0,8</p> <p>En consecuencia as táboas salariais de 2024 incrementaranse, con efectos de 1 de xaneiro de 2025 nun 0,40 por cento, sen efectos retroactivos, converténdose na base de partida para a actualización salarial de 2025. Así mesmo, a contribución ao plan de pensións de 2024 incrementarase na cantidade correspondente ao outro 0,40 por cento, sen efectos retroactivos, converténdose na base de partida para a negociación da contribución empresarial de 2025. As táboas salariais de 2025 obteranse ao incrementar as táboas salariais do ano 2024 nun 3,50 por cento; a contribución ao plan de pensións para o ano 2025 obterase de engadir á contribución ao plan de pensións do ano 2024 o 0,50 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2024 do convenio colectivo que resulte de aplicación, na forma prevista no artigo 55 do VII CXSC. As táboas salariais de 2026 tomarán a táboa salarial de 2025 e incrementaranse nun 3%; a contribución ao plan de pensións para o ano 2026 obterase de engadir á contribución ao plan de pensións do ano 2025 o 0,25 por cento do importe dos conceptos salariais das táboas de 2025 do convenio colectivo que resulte de aplicación, na forma prevista no artigo 55 do VII CXSC. Así mesmo, establécese unha cláusula de garantía salarial para 2025 e 2026, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2025 e 2026, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúese nun nivel superior ao 7,25 por cento e sempre cun máximo do 9,25 por cento, incrementaranse con efectos de 1 de xaneiro de 2027 as táboas salariais do ano 2026, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,0% dese exceso irá nun 50,0% a incremento das táboas salariais e o outro 50% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a esa data 1 de xaneiro de 2027; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinan no Libro Terceiro do VII Convenio Xeral do Sector da Construción, e para aquelas persoas partícipes que se definen no mesmo. ... Artigo 14.º Incrementos económicos 1. Os incrementos salariais son para 2022 (3,00%) e para 2023 (3,00%) con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022 e 1 de xaneiro de 2023 respectivamente, que se achegan como anexo I e anexo II. Igualmente, acórdase un 1% de incremento económico que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro do 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o acordo relativo ao convenio colectivo xeral do sector da construción. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral da Construción e a Comisión paritaria realizará a concreción cuantitativa nas táboas provinciais deses anos. 2. Cláusula de garantía salarial. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do índice de prezos ao consumo dos meses de xaneiro de 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúese nun nivel superior ao 10,00%, e sempre cun máximo dun 13,00%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,00% dese exceso irá nun 50,00% a incremento das táboas salariais e o outro 50,00% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo libro terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.</p>	<p>Artigo 9.º Xornada laboral Establécese unha xornada laboral anual de 1736 horas de traballo efectivo. Unha xornada laboral de corenta horas semanas de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous incluídos. Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio 2023, fíxanse como días non laborais: 20 de febreiro, 10 de abril, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro, 10 de novembro (exclusivo para o Concello de Ourense), 7, 22 e 26 de decembro. Logo do acordo entre empresa e persoas traballadoras, as ditas datas poden ser permutadas por outras. Cando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, este pasarase ao anterior ou posterior día laboral. Estes días así establecidos non computarán a efecto do disfrute das vacacións. Para fixar os días que correspondan para axustar xornada en 2024 a 2026, a Comisión paritaria reunirse no mes de novembro de cada ano. Para adaptar o traballo e a xornada aos fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o que dispón o Real decreto- lei 4/2023, do 11 de maio, polo que se adoptan medidas urxentes en materia agraria e de augas en resposta á seca e ao agravamento das condicións do sector primario derivado do conflito bélico en Ucraína e das condicións climatolóxicas, así como de promoción do uso do transporte público colectivo terrestre por parte dos mozos e prevención de riscos laborais en episodios de elevadas temperaturas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>HOSTALERÍA</p> <p>Código 32000215011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 190, 03/10/2025)</p> <p>Artigo 2.- Validez e duración. A duración deste acordo será de tres anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2027, para todos os efectos, incluídos os económicos. Todo isto é independente do seu rexistro ante a autoridade laboral e publicación no BOP, coas excepcións indicadas no propio texto.</p> <p>Artigo 3.- Reclamación e prórroga. O acordo rescindirase automaticamente tres meses antes do seu vencemento, e o acordo actual prorrogarase ata a entrada en vigor do seguinte. As negociacións terán lugar o mes seguinte ao seu vencemento ou, como moi tarde, dous meses despois de que as partes sexan convocadas para formar a mesa de negociación. Todos os artigos deste acordo permanecerán en vigor ata que se emita un novo acordo que o substitúa.</p> <p>Disposición adicional Terceira. Calquera cousa non especificada neste acordo estará suxeita ás disposicións do Acordo laboral estatal para o sector da hostalería.</p>	<p>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 5%</p> <p>Artigo 21.- Remuneración. Os salarios do persoal acollido a este convenio serán os indicados na táboa salarial anexa a este convenio, que será obrigatoria para todos os traballadores que presten servizos no sector da hostalería, independentemente do seu tipo de contrato, incluídos aqueles contratos expresamente realizados a través de empresas de traballo temporal, axencias multiservizos ou calquera outra forma xurídica. Estes salarios, para este sector, deberán especificarse no documento contractual que subscriban coas empresas.</p> <p>Artigo 25.- Salario base. O salario base bruto mensual para os traballadores afectados por este convenio para os anos 2025, 2026 e 2027 será o establecido nas táboas anexas a este convenio.</p> <p>Disposición adicional Undécima.- Se o índice nacional de prezos ao consumidor para os anos de vixencia deste convenio for superior aos incrementos anuais previstos nas táboas, esta diferenza reflectirase nos salarios establecidos nas táboas anexas, segundo se recolle nelas.</p> <p>No Anexo V, nas Táboas salariais 2025 indica: *Se o índice nacional de prezos ao consumidor para o ano 2025 é superior ao 2,5%, esta diferenza reflectiríase nos salarios establecidos nesta táboa salarial para o ano 2026.</p> <p>No Anexo V, nas Táboas salariais 2026 indica: Se o índice nacional de prezos ao consumidor para o ano 2026 é superior ao 3,5 %, esta diferenza reflectiríase nos salarios establecidos nesta táboa salarial para o ano 2027; esta diferenza sumaríase á diferenza aplicada no ano anterior segundo a cláusula de revisión do IPC. (Se corresponde)</p>	<p>Artigo 6.- Xornada de traballo. A xornada máxima de traballo para os traballadores acollidos a este convenio durante os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá exceder as 9 horas. No caso de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar á seguridade laboral, a Comisión Paritaria regulará unha porcentaxe máxima de ata o 5% para a distribución irregular da xornada en cómputo anual. Para as xornadas de traballo continuadas, o descanso de media hora para xantar computarase como xornada de traballo real. Durante a vixencia do acordo, será posible negociar como se aplicará a lexislación vixente en cada momento.</p> <p>Artigo 7.- Horarios. A elaboración e o establecemento dos horarios de traballo farase por mutuo acordo entre a empresa e o persoal, a través dos seus representantes do persoal ou comités de empresa. Estes últimos disporán de 15 días hábiles antes da aceptación para consultas cos traballadores e outros organismos que consideren oportunos: a) Estes horarios deberán estar expostos permanentemente nun lugar visible do centro de traballo e deberán indicar as horas de inicio e fin, os períodos de descanso diarios e semanais e os horarios das quendas. b) Esas xornadas laborais deberán axustarse ao disposto no artigo 6 deste convenio, en canto á xornada máxima de traballo. c) As empresas estarán obrigadas a establecer horarios especiais para os empregados que realicen cursos de formación profesional no sector hostaleiro, para que poidan asistir aos devanditos cursos. d) O control horario establecerase segundo a lexislación vixente. e) A empresa non obstaculizará a permuta de días de descanso nin de quendas entre persoas dun mesmo departamento, sempre que se garanta a cobertura do servizo.</p> <p>Artigo 9.- Descanso diario. Debe haber un intervalo mínimo de 12 horas entre o final dunha xornada laboral e o comezo da outra.</p> <p>Artigo 10.- Descanso semanal. Os traballadores terán dereito a un período mínimo de descanso semanal dun día e medio ininterrompido, con suxeición ao disposto na lexislación vixente.</p> <p>Artigo 11.- Festividades retribuíbles e non recuperables. Se por necesidades do servizo e previo acordo entre o traballador/a e a empresa, o traballo se realiza en día festivo, este será aboado do seguinte xeito: a) Se o traballador/a opta por ser compensado/a economicamente pola xornada traballada, deberá recibir o 200% do salario correspondente a esa xornada. b) Se opta por descanso compensatorio, terá dereito a dous días ininterrompidos, para desfrutar dentro dos 30 días seguintes ás vacacións. c) O traballador/a cuxo día de descanso semanal coincida con festivo terá dereito a outro día de descanso na mesma semana. Para todos os efectos, consideraranse festivos o 5 de xaneiro (noite de Reis), o 29 de xullo (Santa Marta, patroa da hospitalidade) e o 24 de decembro (Noiteboa).</p>

PONTEVEDRA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ALMACENISTAS DE MADEIRA</p> <p>Código 36000085011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 226, 25/11/2025)</p> <p>Calendario laboral 2026 publicado no BOP nº 248, 30/12/2025</p> <p>ARTIGO 6.- DURACIÓN O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2025 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2025. Sen prexuízo da vixencia temporal pactada, co fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade o seu contido normativo ata que sexa substituído por outro.</p> <p>ARTIGO 7.- DENUNCIA Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes signatarias fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do Convenio que o substitúa.</p> <p>ARTIGO 5.- EFECTOS ECONÓMICOS Independentemente da entrada en vigor do presente Convenio, os efectos económicos do mesmo comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2025.</p> <p>ARTIGO 51.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA Todo o non exposto neste Convenio estarase ao establecido na Lexislación Xeral ou de especial aplicación e no Convenio Colectivo Estatal da Madeira, mentres permaneza en vigor.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 calculado: 3%</i></p> <p>ARTIGO 26.- SALARIOS As partes acordan os seguintes incrementos salariais: — Ano 2025: os que figuran na táboa anexa 1.</p> <p>REVISIÓN SALARIAL: Para o ano 2025, no caso de que o IPC real rexistrase ao 31 de decembro 2025 unha cifra superior ao 3%, incrementarase nas táboas de salarios a aplicar para o 2026. No caso de que o IPC real a 31 de decembro de 2025 supere o 3% pagaranse os atrasos desde o 01 de xaneiro de 2025 pola diferenza entre 3% e o IPC real. A Comisión Paritaria do convenio reunirse, tan pronto teña constancia dese detalle, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para anos sucesivos.</p>	<p>ARTIGO 19.- XORNADA A xornada máxima anual será de 1744 horas para o ano 2025. Establécese un horario de inverno en corenta horas semanais de luns a venres de 9 a 13 horas pola mañá e de 15 a 19 horas pola tarde. Durante o verán o horario que se establece do 15 de xuño ao 31 de agosto é o seguinte: de 7 a 15 horas cada día laborable de luns a venres. No obstante ao anterior e durante a vixencia do convenio, previo acordo entre as partes, as empresas poderán pactar a realización da xornada continuada durante todo o ano en quendas de 7 a 15 horas e de 14 a 22. As persoas traballadoras que opten pola xornada continuada terán dereito a un descanso de 15 minutos que terá a consideración de xornada efectiva de traballo. Só se poderá permanecer nunha mesma quenda por un período de 15 días, excepto o persoal administrativo que poderá optar, de común acordo coa empresa, por realizar as súas funcións en horario de mañá durante todo o ano. As empresas que pretendan realizar a xornada continuada terán que pactar un almanaque laboral no que se especifiquen as quendas, vacacións e días de descanso, antes do 31 de decembro de cada un dos anos de vixencia do convenio. Terán a consideración de nulos os pactos individuais que contraveñan ao establecido no presente artigo. En caso de discrepancia na aplicación da xornada e quendas, as partes poderán remitir o tema á Comisión Paritaria que resolverá nun prazo de 15 días.</p> <p>ARTIGO 20.- XORNADAS NON LABORABLES A xornada ordinaria anual para o presente convenio, para o período do 1 de xaneiro a 31 de decembro de 2025 será de 1744 horas. Para o ano 2025 terán a consideración de festivos e retribuídos a todos os efectos os seguintes días: 3 de marzo, 4 de marzo, 2 de maio e 22, 23, 24, 26, 29, 30, e 31 de decembro. Nos concellos onde a festa local ou festivo de convenio coincida cun día non laborable, trasladarase aos seguintes días festivos: — 5 de marzo: Gondomar, Illa de Arousa, Pazos de Borbén, O Rosal, Salceda de Caselas, Tomiño, Tui, Vigo e Vilaboa. — 5 de maio: Agolada e Covelo. — 21 de xullo: Moraña. — 18 de agosto: Mondariz e Vilagarcía de Arousa. — 15 de decembro: Meaño e Moraña. Os días de descanso retribuídos establecidos anteriormente, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e as persoas traballadoras, para axustalos ás necesidades das partes. No caso de que algún concello da provincia sinala como festivo local algún día inhábil no sector, establécese como festivo na súa substitución o día laborable inmediatamente seguinte ou anterior.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS</p> <p>Código 36000215011982</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 74, 18/04/2023) Calendario laboral 2023 no BOP nº 57, 22/03/2023 Modificación do convenio (<i>artigo 34.3_ Gastos de locomoción</i>) no BOP nº 102, 30/05/2023 Modificación do artigo 12 (<i>Contrato formativo para a obtención da práctica profesional</i>) e calendario laboral 2024 no BOP nº 2, 03/01/2024 Revisión salarial 2024 e Cláusula de revisión 2023 no BOP nº 38, 22/02/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 245, 18/12/2024 Táboas salariais 2025 e modificación do convenio (Artigo 28 Salarios e Artigo 29 Revisión salarial) no BOP nº 107, 06/06/2025 Acordo parcial (<i>desenvolvemento medidas planificadas para a igualdade e non discriminación persoas LGTBI</i>) no BOP nº 137, 21/07/2025 Calendario laboral 2026 no BOP nº 219, 14/11/2025</p> <p>Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa duración será de tres anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do 2024. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración, agás non referente ás retribucións (Anexo III) e aqueles artigos nos que se estableza unha vixencia diferente. 2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31-12-2024. 3. As partes asinantes comprométese a iniciar a negociación do novo convenio, se se formulase denuncia, aínda que non esgotara a súa vixencia temporal. Durante as negociacións manterase a vixencia do presente convenio nos termos establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores. 4. Transcorridos 12 meses desde a súa denuncia sen que se teña acordado un novo convenio que o substitúa, ou ditado laudo arbitral, este prorrogarase por anos sucesivos. A fin de evitar baleiro normativo, finalizada a súa vixencia, e ata que non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas de obriga, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa.</p> <p>Artigo 60º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase suxeito ao establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no Convenio Estatal da Madeira, mentres se encontre en vigor.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 e modificación do convenio (Artigo 28 Salarios e Artigo 29 Revisión salarial) publicada no BOP nº 107, 06/06/2025 indican: ACORDAN: Primeiro.- Dar a seguinte redacción ao artigo 28º SALARIOS: 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá, durante o ano 2025, as retribucións do Anexo III. 2. Para o ano 2025 acordase un incremento salarial do 3,1%, sobre a táboa do ano 2024. Segundo.- Dar a seguinte redacción ao artigo 29º REVISIÓN SALARIAL: No suposto de que o IPC rexistrase a 31 de decembro de 2025 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3,1%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 1%, devengará atrasos desde o 1 de xaneiro do 2025. Se, tendo en conta o establecido no parágrafo anterior, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial do 2025. A dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte. Terceiro.- Autorízase á persoa habilitada do Consello Galego de Relacións Laborais, para que faga os trámites necesarios para o rexistro, depósito e publicación do texto da presente acta na Plataforma REGCON, así como en todos os rexistros correspondentes. Fíxase a próxima reunión para o martes, 14 maio, ás 10:00 horas na CEP. Ao non haber máis asuntos que tratar, remátase a reunión, sendo as 11:30 horas do día e lugar arriba indicados, de todo o cal as partes dan fe coa súa firma. Anexo III. TÁBOA SALARIAL 2025 ...</p>	<p>Artigo 18º.- XORNADA DE TRABALLO 1. A xornada laboral establécese en 1752 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, para os anos 2022 e 2023. No ano 2024 a xornada anual será de 1744 horas. A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, distribuídas de luns a venres. 2. Naquelas empresas con peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda, a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as poderán regular outra distribución distinta da xornada ordinaria por un período de tempo determinado. En caso de non alcanzarse acordo, acudirase á Comisión Paritaria. 3. En cada centro de traballo a empresa exporá en lugar visible o calendario laboral antes do 31 de xaneiro. No calendario laboral constará a xornada diaria das distintas quendas, os días non laborables e o cadro de vacacións. 4. No suposto de xornada continuada establecerase un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Nas empresas con xornada partida, que pacten unha distribución irregular da xornada superior a nove horas diarias, cando unha das fraccións fose de seis ou máis horas, tamén se establecerá un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. 5. Correspóndelle en exclusividade á dirección da empresa a dirección, organización e control do traballo.</p> <p>Artigo 19º.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA DE TRABALLO 1. A empresa poderá distribuír, a xornada establecida no artigo anterior, ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular. Afectando a uniformidade ou a irregularidade, ben a todo o cadro de persoal ou, de forma diversa, por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. 2. A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fíxase e publicarse antes do 30 de abril de cada exercicio; non obstante poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de xuño. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións ao mesmo deberán de ser levadas ao efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no apartado 7 do presente artigo. 3. Cando se practique pola empresa a distribución irregular da xornada, esta limitárase aos topes mínimos e máximos seguintes: a) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de sete a nove horas. b) En cómputo semanal, os ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta e cinco a cincuenta horas. c) Non obstante o fixado no punto anterior, para atender necesidades non previstas, e logo da súa xustificación, a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as, poderán variar os topes citados cos límites seguintes: 1) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de seis a dez horas. 2) En cómputo semanal, os ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta a cincuenta horas. 5. A empresa poderá distribuír irregularmente 145 horas ao longo do ano. Esta distribución en ningún caso pode alterar á xornada máxima anual pero si a mensual ou semanal. Igualmente poderá afectar aos horarios diarios, avisando previamente, con cinco días de antelación, aos traballadores/as interesados e a representación dos traballadores/as. 6. Asemade, dentro do cómputo máximo das 145 horas anuais, o empresario/a disporá dunha bolsa de cinco días ou 40 horas ao ano, que poderá alterar a distribución prevista no calendario anual. Neste suposto, con carácter previo á súa aplicación, a empresa deberá avisar previamente con cinco días de antelación a representación dos traballadores/as. 7. A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador/a. 8. No caso de disfrute de días libres como compensación do exceso de horas realizadas, os traballadores/as percibirán todos os conceptos retributivos salariais e extrasalariais que correspondan. 9. Se como consecuencia da distribución irregular da xornada, ao finalizar o ano, o traballador/a tivera realizado un exceso de horas, en relación á xornada regular, ben se trate de traballadores/as que teñan traballado todo o ano, ou de traballadores/as que cesen antes do fin do ano natural, o exceso das horas realizadas, serán aboadas como horas extraordinarias. 10. A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as. No caso de non existir representación dos traballadores/as, a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentárase por escrito á Comisión Paritaria que resolverá a dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente convenio. 11. A compensación e disfrute do saldo derivado da distribución irregular da xornada aplicarase segundo os seguintes parámetros: - Saldo negativo: a) A empresa solicitará ao traballador/a a compensación do dito saldo negativo cunha antelación mínima de 2 días, salvo causas de forza maior debidamente xustificadas. b) A dita compensación realizarase seguindo os límites establecidos de xornada máxima diaria recollidos no presente convenio. - Saldo positivo: a) Poderase disfrutar da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar. b) Os períodos de descanso compensatorio correspondente desfrutaranse preferentemente en días completos ou medios días, previo acordo entre empresa e traballador/a afectado/a. c) Os días ou horas de descanso correspondente non poderán acumularse a pontes ou vacacións. d) Os días completos de disfrute das horas en saldo positivo, non levan consigo a perda dos pluses e complementos aboables por día laborable de presenza. 12. As horas de compensación xeradas en saldo positivo ou negativo, compensarase ou desfrutaranse dentro dos primeiros seis meses do ano seguinte ao ano natural no que se teñen xerado. En todo caso, a empresa e o traballador/a poderán acordar de mutuo acordo, unha compensación e disfrute distinta á aquí recollida. 13. En empresas en ERE suspensivo, non se aplicará a distribución irregular da xornada. 14. Serán excluídos aqueles traballadores/as que teñan pactada unha xornada laboral en función de necesidades de conciliación da vida familiar anterior ao acordo da distribución irregular. Tamén quedarán excluídos os traballadores/as que estean disfrutando de redución de xornada, polo coidado de fillos/as ou maiores ao seu cargo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONVENIO DA ESTIBA PARA O PORTO DE VIGO</p> <p><i>Código</i> 36105514012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 04/03/2025 – 31/12/2030 (BOP nº 42, 03/03/2025)</p> <p>Artigo 10.— Ámbito temporal. O Convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2030. Calquera das partes poderá denunciálo con tres meses de antelación ao seu vencemento inicial ou, no seu caso, ao de calquera das súas prórrogas. A ausencia de denuncia polas partes no prazo indicado no parágrafo anterior prorrogará o acordo de ano en ano, sen prexuízo do dereito das partes lexitimadas de promover a súa revisión ou modificación parcial durante a súa vixencia. A ausencia de denuncia polas partes no prazo indicado no parágrafo anterior prorrogará o acordo de ano en ano, sen prexuízo do dereito das partes lexitimadas de promover a súa revisión ou modificación parcial durante a súa vixencia. Se se formulou denuncia, as partes lexitimadas deberán constituír a comisión negociadora no prazo dun mes e iniciar as negociacións baixo o principio de boa fe. Durante a negociación, continuarase aplicando o Convenio na súa totalidade. Suspendida ou finalizada a negociación sen un novo acordo que substitúa total ou parcialmente ao presente Convenio, continuará vixente o presente texto no non modificado, coa regulación sobre a prórroga indicada no parágrafo segundo.</p> <p>Artigo 4.— Estructura da negociación colectiva En virtude do disposto no V Acordo para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria, a estrutura para a negociación colectiva no sector é a seguinte: a) O Acordo sectorial de ámbito estatal. b) Convenios ou acordos colectivos sectoriais de ámbito autonómico, provincial ou dun porto ou grupo de portos. c) Convenio ou acordos colectivos de pluralidade de empresas titulares do servizo portuario de manipulación de mercadorías que estean vinculadas en razón á súa adscrición a un porto regulados na disposición adicional segunda da Real Decreto-lei 8/2017. Esta estrutura non limita o dereito á negociación colectiva dos suxeitos legalmente lexitimados para negociar en ámbitos distintos aos previstos no parágrafo anterior, sen prexuízo do compromiso dos asinantes de non promover a negociación colectiva en ámbitos distintos dos indicados anteriormente. O presente convenio, froito da negociación colectiva garantida no artigo 37 da Constitución Española, e coa forza vinculante prevista no mesmo, acordán as partes, tendo en conta as concesións mutuas realizadas á outra parte para alcanzar un acordo satisfactorio, que este convenio é de contido mínimo, e consecuentemente, débese respectar por todas as empresas e traballadores, recollidos no ámbito persoal e funcional deste convenio. Artigo 5.— Concorrenza de convenios a) As normas do presente convenio serán de aplicación ás relacións laborais incluídas no seu ámbito de aplicación. b) Así mesmo serán aplicables: b.1) A Lei de Portos do Estado; o Real Decreto-Lei 8/2017; os artigos 18.1 e 19.2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, conforme a redacción dada, respectivamente, pola Lei 4/2022 e polo Real decreto-lei 9/2019; o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais e regulamentarias con suxeición á xerarquía normativa en canto sexan normas mínimas ou de dereito necesario absoluto. b.2) O V Acordo para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria, publicado no BOE do 18 de maio de 2022, que se ten aquí por integramente reproducido, e no seu caso, a norma convencional estatal que o substitúa. b.3) Os contratos de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan establecerse, en prexuízo dos traballadores incluídos no ámbito persoal, condicións menos favorables ou contrarias ás disposicións legais e ao presente Convenio Colectivo e aqúelas expresadas nos apartados anteriores. A tal fin, para modificar ou introducir condicións individuais no convenio colectivo do Porto de Vigo, requirírase a aprobación da Comisión Paritaria Local de Vigo. c) As partes comprométese a non negociar convenios colectivos ou pactos de calquera natureza de ámbito inferior ao presente Convenio Colectivo que modifiquen o ámbito persoal previsto no artigo 8. O incumprimento do disposto no parágrafo anterior contravén a articulación pactada a teor do disposto no artigo 83.3 do Estatuto dos Traballadores. Nos supostos de incumprimento das obrigacións contraiadas nos parágrafos anteriores, as partes conveñen a nulidade do pactado contra as estipulacións do V Acordo Nacional da Estiba, ou norma convencional estatal que o substitúa.</p>	<p>No Artigo 24.— Estructura retributiva indica: REVISIÓN SALARIAL: As partes acordan que a revisión salarial aplicarase con data 01 de febreiro de cada ano, segundo o IPC estatal real do exercicio anterior natural (xaneiro a decembro), respectando un límite inferior do 1,50% e un límite superior do 4%. Para os efectos da aplicación deste convenio, a primeira revisión salarial levarase a cabo o 01 de febreiro de 2026. BONIFICACIÓN POR SUPERACIÓN DE PRODUTIVIDADES EN OPERATIVAS DE VEHÍCULOS: As partes acordan fixar, con carácter xeral, unha produtividade máxima a alcanzar por condutor, nas operativas de vehículos de motor, de: • 60 unidades por condutor en quenda partida de 8 horas. • 50 unidades por condutor en quenda intensiva de 6 horas. Con carácter excepcional, cando non exista persoal suficiente para atender as peticións da empresa estibadora, nas operativas de vehículos de motor sen matricular, as partes acordan que se poidan superar eses volumes de produtividade máximos por traballador, podendo un mesmo condutor manipular o número de vehículos que lle permita a súa xornada de traballo, unicamente cando se trate de quendas Intensivas, aínda sendo este superior a 50 vehículos. Cando se dea esa circunstancia, as partes acordan que o CPE aboará unha bonificación aos traballadores da man, equivalente á seguinte fórmula: ((Total vehículos manipulados – (nº condutores pedidos x 50))/50) x salario grupo II segundo quenda Igualmente, para quendas de 6 horas, cando un ou varios condutores deban finalizar a súa quenda 30 minutos antes do horario oficial por ter que reenganchar na seguinte quenda, o buque poderá rematar co persoal que non estea afectado polo reenganche hasta que finalice a hora de remate e/ou se alcance a produtividade máxima individual de cada un dos condutores que permanezan na operativa. En caso de ter que superar a produtividade máxima individual dos traballadores que rematan o buque, poderase realizar sempre sen superar a hora de remate, garantindo a seguridade e aplicando a seguinte fórmula de cobro engadido a partir da produtividade máxima individual: (((S / T) / 50) * X) / T = Y Sendo: S – suma do salario bruto pola quenda correspondente de todos os traballadores que se queadan a rematar. T – número de traballadores que rematan, 50 – valor da produtividade máxima X – número de coches nos que se superou o límite fixado unha vez se computa soamente a produtividade máxima individual dos que rematan. Y – importe engadido a percibir cada traballador/a dos que rematan.</p>	<p>No Artigo 17.— Xornada, Quendas, Mans e Normas de Nomeamento. Indican: Xornada e quendas de traballo: A xornada máxima de traballo anual queda establecida en 1826 horas. No caso de convenios de empresa que establezan sistemas de ordenación do tempo de traballo distintos dos dispostos neste Convenio (v. gr. en materia de aboamento ou a compensación das horas de remate e a retribución específica do traballo a quendas; e horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións) e que incrementen as facultades organizativas do empresario nesta materia, a duración da xornada anual de traballo será de 1452 horas (22 quendas mensuais de 6 horas por 11 mensualidades). Acórdase que a xornada diaria de traballo no Porto de Vigo, e para este sector, entendida como o número total de horas de traballo prestadas conforme ao disposto neste acordo, estará comprendida desde as 02.00 dun día ás 02.00 do día seguinte. Nas quendas que se inicien ás 20.00 horas e as 02.00 horas, o descanso deberá ser como mínimo de 12 horas, ata a seguinte quenda. A xornada diaria de traballo organizarase en quendas de 6 horas de traballo continuo (chamadas quendas intensivas), ou en quendas de 8 horas de traballo partido (chamado quenda normal), con dúas partes de 4 horas cada unha, acordándose as seguintes quendas para o Porto de Vigo, cos seguintes horarios de inicio oficiais: • Quenda 1 de 02h00 a 08h00 • Quenda 2 de 08h00 a 14h00 • Quenda 3 de 08h00 a 12h00 e de 14h00 a 18h00 (quenda partida) • Quenda 4 de 14h00 a 20h00 • Quenda 5 de 20h00 a 02h00 Nas quendas intensivas, darase por finalizado o traballo con 15 minutos de antelación sobre a hora de fin das quendas, salvo nos seguintes casos: • Cando na quenda intensiva de mañá a seguridade ou a produtividade da operativa requira dispoñer dese tempo para rematar un buque • Nas quendas do Grupo II E cando realice funcións do seu grupo Así mesmo, as partes acordan o uso preferente das quendas intensivas. A empresa estibadora non poderá solicitar para un mesmo buque unha segunda quenda cando nunha mesma xornada solicite traballar en Quenda 3 (quenda partida). Inicio e finalización das quendas: As partes establecen que tanto o inicio como a finalización das quendas de traballo se producirá no posto de traballo asignado polo nomeamento. Encadeamento de quendas: Todo traballador/a que realice dúas quendas consecutivas nunha mesma xornada, tamén coñecido como "reenganche", terá dereito a unha hora de descanso entre quendas; dando por finalizado a súa primeira quenda media hora antes da hora oficial de finalización, e comezando a súa seguinte quenda media hora despois da hora oficial de inicio. En todo caso, cando a primeira quenda finalice con polo menos 90 minutos de antelación sobre o horario oficial, a seguinte quenda iniciárase no seu horario oficial. Esta regra de descanso non impedirá o inicio e/ou a finalización das quendas de traballo consonte o seu horario descrito no punto anterior, por parte do persoal non afectado polo reenganche, sempre que a ausencia do ou dos traballadores que reenganchen permita traballar a operativa cunha man de seguridade. Horas de remate de buques: A pedimento das empresas estibadoras, e con carácter xeral, poderanse realizar as seguintes horas de remate, en función da quenda: [1: Horas de Remate e Horas extraordinarias destinadas á finalización dunha operativa a buque. Non se poderá gozar de Horas de Remate se o buque xa solicito para unha quenda posterior.] • Quenda 3 (de 08h00 a 12h00 e de 14h00 a 18h00) 1 hora de remate • Quenda 4 de 14h00 a 20h00 1 hora de remate • Quenda 5 de 20h00 a 02h00 2 horas de remate • Quenda 4 de 14h00 a 20h00 1 hora de remate • Quenda 5 de 20h00 a 02h00 2 horas de remate • Quenda 3 (de 08h00 a 12h00 e de 14h00 a 18h00) 2 horas de remate • Quenda 4 de 14h00 a 20h00 2 horas de remate • Quenda 5 de 20h00 a 02h00 2 horas de remate A realización de horas de remate será de carácter obrigatorio para os traballadores, sempre que a empresa estibadora as ordene e a persoa traballadora non se vea afectada polos reenganches. O salario que aboar polo remate de buques é o que se indica no artigo 24 deste convenio. Cando nun buque se deban realizar horas de remate que non afecten á totalidade do persoal asignado, os salarios de remate só se pagarán ao persoal que realmente realice esas horas de remate. A regra anterior non aplicará cando na ou nas adegas, ou na ou nas zonas diferentes de traballo, nas cales se deban realizar as horas de remate, participasen varias mans de traballo na quenda na cal remata o buque. Nese caso, só se pagarán as horas de remate a todo o persoal das mans que participasen nos traballos desa(s) adega(s) ou zona(s) de traballo, durante a quenda na que remata o buque, pero non a outras mans doutras adegas ou zonas. Cando un ou varios traballadores de varias mans realicen traballos para a man, a adega ou a zona que remata, porque así lle ordenou e/ou autorizado a empresa estibadora, todo o persoal desas mans cobrará os salarios de remate, aínda que algúns traballadores non realicen o traballo de remate. Para o caso do Capataz, cando este sexa único e dirixa máis dunha man, non se considerará como un traballador/a habilitante para os efectos de que varias mans que non traballasen na mesma adega ou zona cobren a hora de remate sen realíza-la. En todo caso, o Capataz si cobrará os salarios de remate cando algunha das súas mans realice o traballo. Esta última regra non será de aplicación, na mercadería xeral, cando os carretilleros de terra desempeñen tarefas para máis dunha man; de modo que, aínda que sirvan a distintas mans, non se considerará que as mans se mesturaron para os efectos do pago das horas de remate. Cando se dea esta circunstancia e os carretilleros de terra realízaen funcións para varias mans, estes cobrarán as horas de remate, aínda que algúns deles non as realicen; ben sexa porque reenganchen no mesmo buque, ben sexa porque non quedan tarefas para eles. Para os efectos da aplicación das regras deste artigo, entenderase que todo o persoal que manipula vehículos e/ou furgonetas nun mesmo buque, conforman unha mesma e única man. Con carácter xeral, a libre disposición e utilización das horas de remate de buques queda suxeita a que ningún traballador/a dos que conforman a man de seguridade, teña que reenganchar na quenda seguinte. En caso de interrupción da operativa dentro das horas de remate, por avaría ou algunha causa aliea ao normal funcionamento desta, poderase pedir ao día seguinte, ou día que estes resolva a incidencia, un novo grupo de traballadores para o escrito remate da operativa previamente paratizada. Cando o reenganche se realice noutro buque da mesma empresa estibadora, esta poderá decidir se exerce o seu dereito a horas de remates, ou se prefere iniciar as operacións no seguinte buque, sen prexuízo das regras enunciadas no último parágrafo deste punto. Cando o reenganche se realice noutro buque de distinta empresa estibadora, as dúas empresas poderán poñerse de acordo para acordar a realización de horas de remate na primeira quenda afectada, e o inicio posterior na seguinte quenda, sen prexuízo das regras enunciadas no seguinte parágrafo. Cando o reenganche da primeira quenda non afecte á man de seguridade, o buque poderá realizar as horas de remate co persoal non afectado. Pola súa banda, cando o reenganche non afecte á man de seguridade da segunda quenda, igualmente, este buque poderá iniciar a súa quenda na hora fixada oficialmente. Mans de traballo para operativas a buque: ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO</p> <p>Código 36001155011981</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 172, 06/09/2023)</p> <p>Actualización de Táboas salariais de 2023 e Táboas salariais 2024, Constitución da Comisión Paritaria e Distribución de xornada para 2024 no BOP nº 38, 22/02/2024</p> <p>Acordo sobre as Táboas salariais do ano 2025 no BOP nº 25, 06/02/2025</p> <p>Art.º 2º. Vixencia O presente convenio ten unha vixencia de tres anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o día 31 de decembro de 2025.</p> <p>Art.º 3º. Prórroga e denuncia Quedarán automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio até a entrada en vigor do seguinte.</p>	<p>Na acta de acordo das táboas salariais 2025 publicada no BOP nº 25, 06/02/2025 indica: Reunidos en Vigo, no Salón Alba do Hotel Coia e sendo as 09:30 horas do día 22 de xaneiro de 2025, celébrase reunión de Comisión Paritaria do Convenio Colectivo para as empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra, á que asisten as persoas relacionadas ao final desta acta, convocadas debidamente en tempo e forma, actuando como Secretaria Helena Mariño. Iniciada a reunión, e atendendo ao que se recolle no artigo 45, corresponde aplicar un incremento do 3% pactado para 2025. As persoas asistentes manifestan a súa conformidade coas cantidades reflectidas nas táboas que se remiten como anexo, polo que as aproban por unanimidade. Recórdase que non é necesario aplicar unha actualización salarial xa que o dato de IPC de decembro de 2024 foi dun 2,8%, inferior por tanto ao 3% que é cando sería necesario aplicala. Acórdase facultar á Secretaria da Comisión, Helena Mariño, para presentar en RegCon a documentación necesaria e solicitar o seu rexistro, depósito e posterior publicación no BOP de Pontevedra. Non habendo rogo ou pregunta algunha levántase a sesión sendo as dez horas e trinta minutos do día fixado no encabezado. ...</p> <p>Art.º 45º. Salarios. Incremento salarial: Acórdase un incremento salarial do 3% para o 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022, coa súa correspondente actualización salarial; un incremento salarial do 3% para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023; e un incremento salarial do 3% para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024. O pago de atrasos correspondentes ao incremento salarial 2023, do 3% sobre táboas salariais 2022, aboaranse antes do 31 de outubro de 2023. Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023. b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. c) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.</p>	<p>Art.º 28 Xornada e horario de traballo: Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas, reducíndose progresivamente 16 hs durante en cómputo anual. En concreto, reduciranse 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2024, resultando 1768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024, e 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2025, resultando 1760 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2025. O traballador/a deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no posto do seu centro de traballo, coa correspondente indumentaria ao toque de sirena ou outro sistema establecido, sen prexuízo do regulado na disposición adicional cuarta, que será de aplicación en todo caso. A dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída na factoría. Todas as empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente a súa xornada de luns a venres, con excepción daquelas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa razoando o seu establecemento co comité de empresa, delegados/as de persoal ou cos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou favorecendo as necesidades estacionais de produción. Co fin de atender situacións de distribución irregular da carga de traballo e tentando evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras, cada empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas de 12 horas e semanal de día e medio. Para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada será preceptivo: 1.-Dispor de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio. 2.-A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores/as, e aos traballadores/as de forma individual, cunha antelación de 5 días, a circunstancia ou circunstancias da produción/mercado que xustifiquen a dita utilización. 3. Como norma xeral e salvo que o traballador/a exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aqueles/as traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados/as parciais, os/as que estivesen afectados/as por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os/as que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente. Para a correcta avaliación e seguimento da medida esta deberá ser comunicada á Comisión Paritaria xunto co calendario laboral con carácter previo á súa aplicación.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO</p> <p>Código 36000755011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 216, 11/11/2025)</p> <p>ARTIGO 3. DURACIÓN E VIXENCIA O presente convenio terá unha duración de catro anos a contar desde o 1 de xaneiro de 2024, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2027. Entrará en vigor á publicación do mesmo. Entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado polo menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. No caso de non chegar a un acordo despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real desde o 1 de xaneiro de 2028.</p> <p>ARTIGO 40. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase ao que dispón a Ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia do 25 de novembro de 1976, o Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais de xeral aplicación.</p>	<p>ARTIGO 14. REMUNERACIÓNS O persoal afectado por este convenio, segundo as categorías, haberá de rexerse nos anos de vixencia do mesmo, polas táboas salariais anexas, que supoñen un incremento sobre a táboa salarial do ano 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ano 2024: 3%. • Ano 2025: 2,4%. • Ano 2026: 2,8%. • Ano 2027: 2,8%. <p>No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) dos anos 2026 e 2027 resulte superior ao incremento salarial pactado, establécese unha garantía de actualización salarial conforme ao IPC do devandito ano, cun límite máximo do 3,5 %. A Comisión Paritaria do convenio reunirse, tan pronto teña constancia dese feito, para confeccionar unha nova táboa salarial correspondente ao devandito ano, que servirá de base para calcular o incremento salarial para os anos seguintes. As persoas traballadoras cobrarán os atrasos correspondentes aos anos 2024 e 2025, nun período máximo de 2 meses desde a firma do Convenio. A actualización do salario terá lugar na nómina do mes seguinte á firma do convenio.</p> <p>COMPLEMENTO DE EQUIDADE Establécese un complemento anual de equidade, de carácter temporal e non consolidable, que se aboará en 12 mensualidades ás persoas traballadoras que perciban un complemento ao Salario Mínimo Interprofesional (SMI), e calcularase de forma proporcional ao tempo traballado, coas seguintes contías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No ano 2025: na nómina do mes de agosto, así como no resto de meses do 2025, corresponderán 15 euros mensuais. • No ano 2026: 240 euros anuais, correspondéndose con 20 euros mensuais. • No ano 2027: 300 euros anuais, correspondéndose con 25 euros mensuais. <p>Este complemento de equidade non será compensable nin absorbible.</p>	<p>ARTIGO 11. XORNADA LABORAL Todo o persoal afectado por este convenio estará ao disposto no Estatuto dos traballadores, Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, e demais disposicións legais respectivo diso.</p> <p>A xornada anual será de 1770 horas de traballo máximo efectivo durante a vixencia deste Convenio. En todo caso, aplicarase o que dispoña a normativa laboral vixente. Cando a súa distribución supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase trimestralmente en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respectándose, en todo caso, o tempo máximo anual mencionado.</p> <p>Cando un traballador/a solicite o goce dos días de libre disposición en forma e tempo establecido, de non ter resposta da dirección por escrito, nun prazo máximo de sete días, entenderase concedida a petición.</p> <p>Coa intención de que os traballadores poidan conciliar a súa vida familiar coa laboral, a empresa comprométese a entregar as secuencias das quendas a principios de cada ano e mensualmente publicaranse nos taboleiros de cada departamento, Poderanse realizar modificacións nas quendas (baixas, LDs, permisos retribuídos, distribución de carga de traballo sempre que haxa acordo polas partes neste último caso) sendo estas comunicadas aos traballadores.</p> <p>ARTIGO 12. DESCANSO MÍNIMO GARANTIDO Garántese a todo o persoal o goce dun mínimo de 11 fins de semana libres anuais, en proporción aos días traballados no ano natural, garantindo un período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, comprendidas entre o venres e o luns. O número de fins de semana libres do ano 2025, calcularase proporcionalmente ao número de días que resten ata finalizar o ano, desde a data asina do presente convenio colectivo, que tivo lugar o 30 de xullo de 2025. Queda excluído desta garantía o persoal contratado especificamente para prestar servizos durante as fins de semana.</p>
<p>HOSTALERÍA</p> <p>Código 36000765011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 209, 31/10/2025)</p> <p>Art.º 2º. -Vixencia e efectos económicos. A vixencia do presente convenio será do 1 de xaneiro de 2024 hasta o 31 de decembro de 2025. Os efectos económicos e sociais aplicaranse, con carácter retroactivo, desde o 1 de xaneiro de 2024.</p> <p>Art.º 3º. -Denuncia. A denuncia deste convenio colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso, realizarase por escrito no que constarán os artigos que se pretendan renegociar, ou a proposta de modificación que se solicita. Denunciado en forma o convenio, desde o 1 de xaneiro de 2026 e ata que entre en vigor un novo, será de aplicación o presente convenio. En caso de non efectuarse a denuncia, este convenio prorrogarase de xeito automático en todos os seus termos por un prazo dun ano e así sucesivamente en tanto non se faga a correspondente denuncia.</p> <p>Art.º 8º. -Lexislación subsidiaria. No non previsto no presente convenio estarase ao disposto na lexislación e/ou normativa de carácter xeral legalmente vixente en cada momento e aplicable ao caso.</p>	<p>Art. 29º.- Salario. Os salarios son os que se reflicten na táboa salarial anexa, establecidas con base nun incremento salarial do 3% para o ano 2024 e do 4% para o ano 2025. Se a suma do IPC real a final de ano dos anos 2024 e 2025 é superior ao incremento establecido para estes anos neste convenio, a diferenza incrementarase nas táboas do ano 2025 e aboarase con efectos do 1 de xaneiro de 2025. O salario hora será o resultado da suma dos seguintes cálculos: Salario base hora: Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por once e dividido entre 1800 horas: (s.b.m. (+a)) multiplicado x once -----= salario horas mil oitocentas horas ano (1800 horas ano) Pagas extras hora: Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por tres e dividido entre 1800 horas: (s.b.m. (+a)) multiplicado x tres -----= salario horas mil oitocentas horas ano (1800 horas ano) Vacacións hora: Salario base mensual, máis plus de antigüidade a quen polo estipulado neste convenio lle correspondese percibilo, multiplicado por un e dividido entre 1800 horas: (s.b.m. (+a)) multiplicado x un -----= salario horas mil oitocentas horas ano (1800 horas ano)</p> <p>Art.º 30º. -Garantía de salario mínimo. Se como consecuencia da modificación legal da contía de salarios mínimos interprofesionais as persoas traballadoras dalgunha categoría percibisen en cómputo anual, retribución inferior á que lles correspondería pola aplicación daqueles, procederase a adaptar a súa retribución ao novo importe desde a mesma data de entrada en vigor da citada modificación legal.</p>	<p>Art.º 14º. -Xornada de traballo. A xornada laboral, durante a vixencia do presente convenio fíxase en mil oitocentas horas (1800) de traballo efectivo en cómputo anual para cada un dos anos de vixencia deste convenio. A promulgación de disposición oficial que varíe esta, producirá a súa inmediata aplicación desde a data da súa entrada en vigor aínda que sen efectos retroactivos. Esta xornada anual poderase repartir semanalmente das seguintes formas: a) A 8 horas diarias de luns a domingo con dous días de descanso consecutivos. b) A 7 horas 15 minutos de luns a domingo con día e medio de descanso consecutivo. O medio día sería de 3 horas e 45 minutos. c) Calquera outra sempre que exista acordo entre empresa e traballador/a e dentro das 1800 horas anuais e os límites que en materia de xornada diaria e semanal marca a lexislación vixente. As empresas facilitarán aos representantes das persoas traballadoras nestas os cadros horarios laborais xerais cando así o soliciten. Os excesos no tempo de prestación efectiva, en cómputo anual, compensaranse en tempo libre equivalente ou serán aboados de mutuo acordo entre o traballador/a e a empresa. d) A xornada laboral poderase distribuír de forma irregular ao longo do ano ata un 15% se existen as razóns que o art.º. 41.1 do Estatuto dos Traballadores, ou calquera outro de similar rango que se promulgue, recoñece ou recoñezan no futuro, que o xustifican, debendo comunicalo a empresa en canto teña coñecemento dos feitos co obxecto de garantir a conciliación da vida persoal e familiar do traballador/a.</p> <p>Art.º 15º. -Descanso semanal. O descanso semanal establecido neste convenio é día e medio ininterrompido, ou dous días, dependendo da aplicación do artigo anterior, e o seu goce sinalarase pola empresa coa suficiente antelación, non podendo ser variado sen consentimento dos afectados/as, salvo especiais circunstancias ou necesidades do servizo, mediando, neste caso, aviso ao interesado/a con tempo suficiente. Iso enténdese sen prexuízo do descanso que teña algún traballador/a recoñecido e que represente mellora con respecto ao aquí regulado que, en todo caso, se respectará. O/a traballador/a que teña contrato a xornada completa nunha empresa, non poderá prestar os seus servizos en ningunha outra do sector. Facelo sería unha competencia desleal e polo tanto falta moi grave.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS</p> <p><i>Código</i> 36004185012007</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 35, 20/02/2025)</p> <p>Artigo 3.- Vixencia e Prórrogas O presente convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2025, prorrogándose automaticamente ano a ano, salvo que as partes denuncien con polo menos dous meses de antelación ao termo da súa vixencia. O presente Convenio, independentemente da súa pretendida vixencia, permanecerá en vigor ata que sexa substituído por un Acordo do mesmo alcance.</p> <p>Artigo 1.- Ámbito de Aplicación O presente convenio colectivo regula as relacións laborais de todas as industrias e despachos de panadería, confeitaría, repostería e pratos cociñados da provincia de Pontevedra. O non regulado nel, estará suxeito ao Acordo Marco Sectorial publicado o 13 de febreiro de 1996.</p>	<p>Artigo 13.- Soldos e Salarios Como norma xeral, o pago dos salarios e demais remuneracións efectuarase mensualmente no último día hábil de cada mes. Os atrasos, no seu caso, correspondentes á nova táboa salarial, teranse que aboar nun prazo non superior a tres meses desde a data de publicación do Convenio no Boletín Oficial. Ao tratarse este convenio dunha fusión de todo o sector da panadería, pastelería e confeitaría da provincia de Pontevedra, no Anexo I establécese un primeiro cadro retributivo para aqueles traballadores/as que se dean de alta en empresas do sector a partir do 1 de xaneiro de 2007, data de fusión dos Convenios. Así mesmo, no Anexo II establécese o cadro retributivo dos traballadores/as do sector da panadería na provincia de Pontevedra que estean dados de alta antes do 1 de xaneiro de 2007, que se rexerá no futuro polos mesmos incrementos pactados neste convenio. Tamén se inclúe o seu correspondente cadro de adaptación. Ao tratarse este convenio dunha fusión de todo o sector da panadería, pastelería e confeitaría da provincia de Pontevedra, no Anexo I establécese un primeiro cadro retributivo para aqueles traballadores/as que se dean de alta en empresas do sector a partir do 1 de xaneiro de 2007, data de fusión dos Convenios. Así mesmo, no Anexo II establécese o cadro retributivo dos traballadores/as do sector da panadería na provincia de Pontevedra que estean dados de alta antes do 1 de xaneiro de 2007, que se rexerá no futuro polos mesmos incrementos pactados neste convenio. Tamén se inclúe o seu correspondente cadro de adaptación. Así mesmo, no Anexo III establécese o cadro retributivo dos traballadores/as do sector de pastelería, confeitaría e pratos preparados na provincia de Pontevedra que estivesen en alta antes do 1 de xaneiro de 2007, que se rexerá no futuro polos incrementos pactados neste convenio. As táboas de salarios quedan establecidas da seguinte maneira: · Ano 2024: Incremento 5% desde o 1 de xaneiro do 2024. Se o IPC do 2024 supera o pactado para o devandito ano, engadírase ás táboas salariais do 1 de xaneiro de 2025 o diferencial entre o IPC do 2024 e o pactado para o 2024 cun tope do 5% adicional. · Ano 2025: Incremento 5% desde o 1 de xaneiro do 2025. Se o IPC ao peche do 2025 supera o pactado para o devandito ano, engadírase ás táboas salariais do 1 de xaneiro de 2026 o diferencial entre o IPC do 2025 e o pactado para o devandito ano cun tope do 5% adicional.</p>	<p>Artigo 6. Xornada de Traballo A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, tanto para a xornada continua como para a xornada a tempo parcial. No caso de xornada continua establécese un descanso de 15 minutos que non conta como tempo de traballo efectivo. Sen prexuízo da liberdade das empresas para traballar os domingos e festivos, os traballadores/as desta provincia gozarán do descanso semanal no devandito día. Con todo, as empresas poderán pactar co traballador/a traballar en domingos e festivos sempre que se respecten as seguintes condicións: a) Que o traballador/a acepte voluntariamente realizar o seu traballo en domingo e festivos. b) Que o traballo dese día sexa remunerado, sen prexuízo do correspondente descanso semanal en compensación, ademais do salario normal, como mínimo un 120% do mesmo, acordándose que, polos anos de vixencia do convenio, non se aplicará a revalorización ao concepto de domingos e festivos, quedando nas táboas como tal concepto, con base na seguinte fórmula. Salario anual (segundo táboas e antigüidade ao 31 de decembro de 2018) dividido pola xornada anual de 1800 horas e multiplicado por 120% máis. A contía así resultante deste cálculo determinase en cadros adxuntos para traballadores/as con complemento persoal. Para os traballadores/as que perciben un complemento de antigüidade, dada a diversidade das súas contías, este non consta no cadro e debe calcularse segundo os parámetros da fórmula indicada. Quedan exentos do voluntariado descrito no apartado anterior aqueles traballadores/as que sexan contratados para traballar en domingo ou festivos, aínda que percibirán a compensación económica establecida neste artigo, do mesmo xeito que o resto dos traballadores/as. De conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e sen prexuízo dos disposto no apartado b) anterior, establécese a posibilidade de acumular un máximo de 100 horas anuais para ampliar ou reducir a xornada de traballo mediante unha repartición irregular do mesmo para que ao final do ano o saldo de horas entre traballador/a e empresa sexa cero. Os únicos límites de acumulación serán os seguintes: a) Respetar un aviso de 5 días. b) A duración da xornada laboral semanal no poderá exceder de 48 horas.</p> <p>Artigo 7. Días de Inactividade Obrigatoria Terán a consideración de días de inactividade obrigatoria os seguintes: 25 de decembro: festa da natiñidade do noso señor. 1 de xaneiro: Aninovo. 1 de maio: Día Internacional da Clase Traballadora. Tamén se establece como día de inactividade obrigatoria o Día do Patrón que para as panaderías será Santo Honorato día 16 de maio e para as pastelerías será A nosa Señora do Montserrat día 27 de abril. Se por necesidades da produción a empresa requirise traballar estes días, xerárase un día de vacacións adicional polo día do Patrón ao que se acolle o traballador, dos días citados. Se por necesidades da produción fose necesario traballar os días 25 de decembro e 1 de xaneiro, de mutuo acordo entre empresa e traballador/a, este último terá dereito a dous días de vacacións a maiores por cada día traballado e cobrará un plus de 20,00 € por hora traballada nos devanditos días. Así mesmo, se traballa o día 1 de maio por necesidades de produción e de mutuo acordo entre empresa e traballador/a, este tería dereito a un día a maiores de vacacións, a parte da retribución que lle corresponde como día festivo.</p> <p>Artigo 8. Calendario Laboral Anualmente, a empresa elaborará o horario obrigatorio coa xornada laboral correspondente, de acordo coa normativa legal vixente en cada momento. O calendario exhibirase en lugar visible para coñecemento xeral. Este calendario terá a duración da xornada anual coas particularidades establecidas neste convenio.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS</p> <p>Código 36001835011992</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 176, 16/09/2025)</p> <p>Artigo 2. DURACIÓN E VIXENCIA. O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026. Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia (B.O.P.), o convenio entrará en vigor aos 15 días da súa sinatura, se ben, os efectos económicos dos salarios pactados para os anos: 2023, 2024 e 2025 retrotraeranse ao 1 de xaneiro do ano correspondente en todos os conceptos, comprometéndose as empresas a aboar os atrasos nos dous meses posteriores á sinatura do convenio. O presente convenio entenderase prorrogado de ano en ano, agás denuncia de calquera das partes con tres meses de antelación, polo menos, á data do seu remate ou de calquera das súas prórrogas. A dita denuncia deberá facerse por escrito á outra parte afectada polo convenio.</p> <p>Artigo 46. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente disposto no presente Convenio será de aplicación a Lexislación vixente en cada momento.</p>	<p>Artigo 17. INCREMENTOS SALARIAIS. Aplicaranse os seguintes incrementos en porcentaxe, nos respectivos anos, sobre: salario base, complemento de antigüidade, prestación por quilometraxe.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ano 2023: 3,10 % · Ano 2024: 2,80 % · Ano 2025: 2 % · Ano 2026: 2 % <p>Para os anos de vixencia do convenio 2025 e 2026, no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC Real a 31 de decembro), establecido polo INE, rexistrase un incremento, respecto ao ano anterior, superior aos incrementos salariais pactados, efectuarase unha revisión da táboa salarial no exceso sobre a indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente a devandita circunstancia. A devandita revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro dos correspondentes anos, con carácter retroactivo; de existir diferencias, aboaranse antes do 31 de marzo do seguinte ano, e a táboa resultante servirá de base para o cálculo da seguinte anualidade.</p>	<p>Artigo 6. XORNADA DE TRABALLO A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais e 1816 horas anuais de traballo efectivo. A distribución da xornada ao longo da semana farase de xeito que o persoal goce de 36 horas ininterrompidas de descanso semanal, entre as 12 horas do venres e as 5 horas da mañá do luns. Será facultade do empresario, segundo as necesidades de organización da empresa, a fixación de descanso semanal do persoal dentro dos límites indicados no parágrafo anterior.</p> <p>Artigo 7. TRABALLO EN DOMINGOS. Durante os domingos non se poderá realizar actividade algunha de venda, estando permitidas unicamente as tarefas de carga e descarga de mercadorías. A presente cláusula terá carácter obrigacional e será de aplicación exclusiva para os tres anos de vixencia do Convenio, 2020, 2021 rematando automaticamente a súa vixencia ao 31 de decembro de 2022, de acordo co previsto no artigo 86 do Estatuto dos traballadores.</p>

COMUNIDADE AUTÓNOMA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA</p> <p>Código 82001015012009</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2009 - 2012 (DOG nº 83, 30/04/2009)</p> <p>Laudo AGA (<i>interpretación do parágrafo primeiro do artigo 14</i>) no DOG nº 87, 05/05/2011</p> <p>Revisión salarial 2012 no DOG nº 127, 04/07/2012</p> <p>Acordo da comisión negociadora (modificación do convenio) no DOG nº 114, 17/06/2013</p> <p>Acordo da comisión negociadora no DOG Nº 38, 25/02/2014</p> <p>PRÓRROGA ATA A SINATURA DUN NOVO CONVENIO e Táboas salariais 2017 no DOG nº 85, 04/05/2017</p> <p>Acordo de actualización das táboas salariais para o ano 2021 no DOG nº 121, 28/06/2021</p> <p>Acta da revisión de táboas salariais para 2022 no DOG nº 80, 27/04/2022</p> <p>Acta da comisión paritaria de actualización das táboas salariais para 2023 no DOG nº 117, 21/06/2023</p> <p>Actualización das Táboas salariais 2024 no DOG nº 54, 15/03/2024</p> <p>Actualización das Táboas salariais 2025 no DOG nº 50, 13/03/2025</p> <p>Artigo 4º.-Vixencia.</p> <p>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.</p> <p>Artigo 27º.-Remisións.</p> <p>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.</p>	<p><i>Nota: incremento salarial 2025 calculado: 2,8%</i></p> <p>Na acta de acordo da actualización das táboas salariais 2025 indican: ...O obxecto desta xuntanza é a actualización das táboas salariais do Convenio colectivo de actores e actrices de teatro de Galicia.</p> <p>Logo do debate e análise da dita cuestión polas representacións integrantes desta Comisión, procede reflectir en acta o seguinte:</p> <p>Primeiro. Esta comisión paritaria acorda, por unanimidade, proceder á actualización das táboas salariais do Convenio colectivo de actores e actrices de teatro de Galicia para o ano 2025, de conformidade co contido dos dous anexos que se achegan a esta acta.</p> <p>Segundo. Esta comisión delega no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación desta acta ante a autoridade laboral competente.</p> <p>Non tendo máis asuntos que tratar, remata a xuntanza ás 11.30 horas do día sinalado no inicio, e esténdese o efecto a esta acta, que asinan todos os asistentes en proba de conformidade.</p> <p>...</p> <p>Artigo 4º.-Vixencia.</p> <p>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.</p>	<p>Artigo 9º.-Ensaíos.</p> <p>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.</p> <p>2. Queda excluída, en todo caso, a realización de ensaios gratuítos, de conformidade co establecido no Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto.</p> <p>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 semanais 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).</p> <p>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.</p> <p>Artigo 12º.-Xornada laboral.</p> <p>A xornada laboral será de 37 horas semanais, que poderán ter unha distribución irregular cun máximo de 9 horas diarias.</p> <p>1. En período de ensaios, a xornada laboral non pode superar as 37 horas semanais nin as 9 horas diarias. Estabécese 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 estreia. 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.</p> <p>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.</p> <p>2. Horas extraordinarias.</p> <p>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.</p> <p>Estes 15 minutos teñen a consideración de finalización de traballo e son compensados con descanso semanal na mesma proporción que as horas extraordinarias. A prestación de horas extraordinarias, tanto en período de ensaios como en funcións, régulase baixo o seguinte criterio:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Estabécese 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 diarias e respectando tamén a xornada máxima das nove horas recollida no punto primeiro deste artigo.</p> <p>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.</p> <p>5. No tocante aos descansos e vacacións, observárase o disposto no Real decreto 1435/1985.</p> <p>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.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO</p> <p>Código 82000775012003</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 189, 04/10/2023)</p> <p>Táboas salariais 2025 no DOG nº 96, 21/05/2025</p> <p>Acta da Comisión negociadora (Protocolo LGTBI) no DOG nº 99, 26/05/2025</p> <p>Acta da Comisión Paritaria do convenio de aclaración da actualización das táboas salariais para 2025 e Acta da Comisión Paritaria do convenio relativa a consultas da central sindical CIG sobre o SMI publicadas no DOG nº 148, 05/08/2025</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Na Acta da Comisión Paritaria do convenio de aclaración da actualización das táboas salariais para 2025 publicada no DOG nº 148, 05/08/2025 indican: O obxecto da xuntanza é aclarar a actualización das táboas salariais do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego correspondentes ao ano 2025, que xa foi acordada por esta Comisión Paritaria na xuntanza do 11.3.2025, tal e como se recolle no parágrafo segundo da presente acta. Así e logo do oportuno debate, procede reflectir na acta o seguinte: Primeiro. Esta comisión acorda actualizar as táboas salariais do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego para o ano 2025, cun incremento salarial do 2,80 %, quedando estas como máis abaixo se reflecte. Segundo. En ningún caso as persoas traballadoras afectadas polo presente convenio percibirán en cómputo anual por todos os conceptos retributivos unha contía inferior ao SMI establecida para o ano 2025. Deste xeito, se o cómputo anual de todos os conceptos retributivos percibidos pola persoa traballadora está por abaixo do SMI, a empresa aboará a diferenza nun complemento ata acadar a dita contía. ... Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican: O obxecto da xuntanza é a actualización das táboas salariais do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego correspondentes ao ano 2025. Logo do oportuno debate procede reflectir na acta o seguinte: Primeiro. Esta comisión acorda actualizar as táboas salariais do Convenio colectivo galego de centros especiais de emprego para o ano 2025, cun incremento salarial do 2,80 %, quedando estas como segue a continuación: Táboa I. Centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo. ... Táboa II. Centros especiais de emprego que non sexan de iniciativa social e emprendemento colectivo. ... Segundo. As partes acordan delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de rexistro, depósito e publicación do presente acordo ante a autoridade laboral competente. Non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión, sendo as 12.30 horas do día sinalado no encabezamento, estendéndose, para o efecto, a presente acta, que asinan en proba de conformidade todas as persoas asistentes.</p> <p>Artigo 21. Retribucións e cláusula de revisión salarial Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais dos anexos I (para centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo), e II (para centros especiais de emprego que non son de iniciativa social e emprendemento colectivo). Salaríos para o ano 2023: os establecidos nas táboas salariais dos ditos anexos I e II. Finalizado o 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 fora superior ao 5,27%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2024. No caso de que o IPC real de 2023 supere o 6,27%, a diferenza entre o IPC real de 2023 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente. Incremento salarial para 2024: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2023 aplicarase un 2,5%. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fora superior ao 2,5%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2025. No caso de que o IPC real de 2024 supere o 3,5%, a diferenza entre o IPC real de 2024 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente. Incremento salarial para 2025: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2024 aplicarase un 2,5%. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2024 fora superior ao 2,5%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2026. No caso de que o IPC real de 2025 supere o 3,5%, a diferenza entre o IPC real de 2025 e a dita porcentaxe, aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente.</p>	<p>Artigo 7. Xornada de traballo As persoas traballadoras dos centros especiais de emprego terán a xornada laboral máxima anual de 1720 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; considerárase tempo de traballo aquel en que o traballador/a se encontre á disposición do empresario por razóns de traballo en misión (vitivinícola, no monte, etc.) e teña que comer nese mesmo lugar de traballo. e) O descanso durante a xornada. Medios de rexistro: priorizarase o rexistro telemático (mediante computador, teléfono móbil corporativo, tarxeta, pegada dactilar, etc.), aínda que tamén será válido o rexistro en soporte documental (papel). Calquera incidencia que a persoa traballadora teña co sistema de fichaxe deberá ser comunicada ao seu superior xerárquico.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS</p> <p>Código 82001055012010</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 227, 29/11/2023)</p> <p>Acta da Comisión Paritaria de actualización das Táboas Salariais 2024 e análise e valoración de varias consultas no DOG nº 135, 12/07/2024</p> <p>Acta da Comisión Paritaria de actualización das Táboas Salariais 2025 no DOG nº 52, 17/03/2025</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Na Táboa salarial do IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia indica:</p> <p>Primeiro. Para o ano 2023 apróbase unha suba salarial do 5,7 %, correspondente ao IPC real do ano 2022. Os salarios para cada un dos diferentes grupos profesionais serán os seguintes. ... Segundo. O salario acordado para o IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia para os anos 2024 e 2025 será o IPC real do ano anterior cunha garantía mínima do 3 % cada un deles. Terceiro. O pagamento dos atrasos desde xaneiro de 2023 farase efectivo no prazo de seis meses desde a sinatura deste acordo.</p> <p>Na acta de acordo das táboas salariais 2025 indican: O motivo da xuntanza é o de actualizar as táboas salariais do IV Convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia para o ano 2025. As representacións presentes, logo do oportuno debate, acordan: Primeiro. Ao ser o IPC definitivo do ano 2024 do 2,8 % e en aplicación da garantía mínima establecida no Convenio colectivo (tanto para salarios como para axudas de custo) do 3 %, esta comisión acorda actualizar as táboas salariais para o exercicio 2025 (con efectos desde o 1.1.2025), e quedan estas como segue: ...</p>	<p>Artigo 23. Principios xerais (Título VI. Xornada de traballo e vacacións) A natureza das actividades das empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio fai necesario que a ordenación, a distribución e a aplicación dos horarios e das xornadas de traballo teñan a variabilidade e a mobilidade que exige a atención destas. A xornada de traballo será de 38 horas semanais (1675 anuais) para os dous ámbitos. Respecto á xornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas.</p> <p>Artigo 24. Xornada de traballo Ámbito A: Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as características específicas dos traballos que se realizan durante as diferentes fases das producións obrigan a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible ou irregular que faga posible o seu idóneo desenvolvemento. Este marco defínese da maneira seguinte: a) Xornada de traballo: A xornada farase de acordo co plan de traballo previsto, que será 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 xurrida 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 bise-manal, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 23 deste convenio. c) Tempo de descanso semanal e entre xornadas: Como normal xeral, e agás as excepcións contidas neste convenio, respectarase o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas, e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas. Non obstante, tendo como referencia o regulado no artigo 23 (Principios xerais), se no desenvolvemento das producións de execución continuada no tempo máximo de quince (15) días, tales como feiras, congresos, festivais e xiras, puntualmente xorden motivos organizativos xustificadas polos que o tempo de descanso entre xornadas teña que ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, o empresario/a deberá comunicarlle por escrito estes 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 será de 25 minutos se a empresa non dispón de servizo de catering. 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 aboarlle os correspondentes gastos de locomoción a razón de 23 céntimos de euro por quilómetro a partir do domicilio fiscal da empresa, máis a peaxe que corresponda. O tempo de desprazamento entre o centro de actividades da produción e o lugar de citación non se considerará tempo de traballo efectivo sempre que non exceda a hora e media, incluídas a ida e a volta. O tempo de desprazamento en exceso sobre estes límites si se considerará tempo de traballo efectivo. No caso da persoa traballadora que conduza o vehículo facilitado pola empresa, o tempo de desprazamento si terá a consideración de tempo de traballo efectivo. En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda a hora e media considerárase, ata un máximo de sete horas por día de viaxe, tempo de traballo efectivo, salvo se se trata dunha viaxe nocturna en tren, barco ou autobús dotados de camas leiteras, caso en que o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Cando, por necesidades da produción, o equipo ten que trasladarse en voo transocecánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de 12 horas. Cando a empresa se faga cargo da pernoita, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos exixibles a un hotel de tres estrelas e utilízarase 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 encontrase un establecemento destas características. Neste caso, buscarase un de categoría inferior. g) Axudas de custo: Se a xornada de traballo se desenvolve nun municipio distinto do que onde radica o centro de actividades do/da traballador/a e tamén do que constitúe o seu domicilio habitual, a empresa facilitará a axuda de custo que corresponda. A axuda de custo correspondente ao almorzo percibirase sempre que haxa pernoita. As axudas de custo recóllese 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 cea. - Xornada continuada: neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 30 minutos se a xornada é superior a 7 horas, e de 15 minutos en xornadas inferiores a 7 horas consecutivas de duración. O tempo de descanso computarase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Se por motivos de traballo hai que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de cinco días e mediará a voluntariedade do/da traballador/a, sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extras que se poidan realizar. Terán a consideración de días non laborais os medios días do 24 e 31 de decembro a partir das 15.00 horas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>III CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA</p> <p><i>Código</i> 82001025011900</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2030 (DOG nº 75, 21/04/2025)</p> <p>III Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2025-2030)</p> <p>Artigo 5. Ámbito temporal</p> <p>1. Este convenio estenderá a súa vixencia desde o momento do seu asinamento ata o 31 de decembro do ano 2030, aínda que as condicións económicas entrarán en vigor desde o momento da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG).</p> <p>2. Para evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial, o contido normativo deste convenio seguirá rexendo en toda a súa totalidade mentres non sexa substituído por outro.</p> <p>Artigo 6. Procedemento para a revisión do convenio</p> <p>1. A revisión do convenio poderá solicitala por escrito calquera das partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación ao remate da súa vixencia.</p> <p>2. Denunciado este convenio colectivo e mentres non sexa substituído por outro novo convenio, manterá a súa ultraactividade e prorrogarase 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.</p> <p>3. De non existir denuncia, o convenio prorrogarase, por períodos anuais, e revisaranse os conceptos económicos co IPC real no momento en que se teña constancia del.</p> <p>4. De mutuo acordo, propónse unha subida máxima salarial anual con respecto ao IPC cun máximo do 3 % en relación coa do ano inmediatamente anterior, tomando de base as táboas salariais establecidas no actual convenio e ata a finalización do período de vixencia deste, indicada no artigo 5 deste documento.</p>	<p>No Artigo 31. Táboa salarial indica:</p> <p>1. Para os grupos profesionais sinalados no artigo 14, a táboa salarial para o ano 2024 quedaría como se representa na táboa adxunta.</p> <p>2. Esta táboa non recolle os custos da Seguridade Social, cotizacións etc. a que se debe ver sometido o contratante, e estes deben sumarse aos salarios para o cálculo dos gastos de contratación. Deberanse ter en conta os custos derivados destes conceptos no momento da contratación.</p> <p>3. Co fin de renovar o poder adquisitivo do persoal afectado por este convenio acórdase que a táboa salarial para os anos seguintes ao de entrada en vigor deste acordo, e mentres non sexa renovado, será a que resulte de aplicarlles aos salarios do ano anterior o IPC real ata un máximo de 3 % de subida anual, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano.</p> <p>4. Esta táboa revisada anualmente servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.</p> <p>...</p>	<p>Artigo 41. Xornada laboral</p> <p>1. O número de horas de traballo corresponde ás retribucións fixadas neste convenio, distribuídas en xornadas semanais de 40 horas, con carácter xeral de luns a venres. O número de horas axustarase sempre á lexislación laboral vixente e pode reducirse, de darse o caso.</p> <p>2. Inclúese na xornada laboral o tempo de desprazamento segundo o estipulado no artigo 35.</p> <p>3. A xornada laboral diaria poderá ser continuada ou partida, estenderase de luns a venres, cos descansos entre xornada e semanal correspondentes.</p> <p>4. As empresas distribuirán os horarios concretos de traballo coa participación dos/das traballadores/as afectados/as.</p> <p>5. Na xornada continuada de seis ou máis horas establécese un período de descanso diario de vinte minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Na xornada partida os traballadores terán dereito a un período de descanso de 15 minutos, que non terá a consideración de tempo de traballo.</p> <p>6. A xornada dos venres será continuada de mañá desde o mes de maio ata o mes de outubro, finalizando como máis tarde ás 15.00 horas, sempre de acordo co persoal e coa distribución de horas correspondente aos restantes días da semana.</p> <p>7. Os/as directores/as dos controis e seguimentos arqueolóxicos poderán prestar os seus servizos os venres pola tarde sempre que exista actividade de obra que necesite a súa presenza.</p> <p>8. Cando, por inclemencia do tempo, existan actividades nas cales non se poida traballar, a criterio da dirección da empresa, e esta dispoña a volta do persoal aos seus correspondentes domicilios sen darlle unha tarefa alternativa para desenvolver, aboarase todo o día e todos os conceptos retribuídos, sendo aplicable ao primeiro día de inclemencia. No segundo e/ou sucesivos días, pactarase entre as partes a fórmula de recuperación dos días perdidos.</p> <p>Artigo 44. Calendario laboral</p> <p>1. Os traballadores afectados por este convenio colectivo disporán dos seguintes días festivos:</p> <p>1º. Festividades estatais.</p> <p>2º. Festividades galegas.</p> <p>3º. Festividades locais (referentes ao domicilio social da empresa).</p> <p>4º. Así mesmo, por convenio, establécense como festivos o 24 e o 31 de decembro (permutables por outras datas se coinciden en fin de semana).</p> <p>2. No caso de que, por acordo entre empresa e traballadores, 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Establécese o día 18 de agosto como Día da Arqueoloxía, laborable pero declarado como de actividades conxuntas entre a empresa e os traballadores, de carácter voluntario pero retribuído, especialmente encamiñado a abrir o traballo arqueolóxico ao público e, en xeral, á divulgación da profesión.</p> <p>5. O calendario laboral será establecido ao inicio de cada ano pola Comisión Negociadora da Actividade Arqueolóxica en Galicia, composta por representantes da Ataga (Asociación de Traballadores de Arqueoloxía de Galicia) e da AEGA (Asociación de Empresas Galegas de Arqueoloxía), en función dos festivos indicados anteriormente.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>POMPAS FÚNEBRES</p> <p>Código 82000565012002</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (DOG nº 145, 29/07/2024)</p> <p>Táboas salariais 2025 publicadas no DOG nº 50, 13/03/2025</p> <p>Artigo 4. Vixencia</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican:</p> <p>...O obxecto desta xuntanza é a actualización das táboas salariais do VII Convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia, para o ano 2025.</p> <p>Logo do oportuno debate e exposición de posturas e pareceres por cada unha das representacións presentes, esta comisión acorda:</p> <p>Primeiro. Aprobar as táboas salariais do VII Convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia para o ano 2025, que máis abaixo se achegan.</p> <p>Segundo. Delegar ao persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación deste acordo ante a autoridade laboral competente.</p> <p>Non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión ás 13.30 horas do día sinalado no encabezamento, e para o efecto esténdese esta acta, que asinan en proba de conformidade as persoas abaixo relacionadas en representación de cada unha das organizacións presentes.</p> <p>...</p> <p>No Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais indica:</p> <p>O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais de 2023 será do 3,6 % para o ano 2024 e o IPC de decembro do ano anterior para os anos 2025, 2026 e 2027. Para estes tres últimos anos establécese un mínimo dun 2,00 % e un máximo dun 3,5 %, no caso de que o IPC estea fóra deste intervalo.</p> <p>A actualización das nóminas e os atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024 aboaranse na nómina correspondente ao mes seguinte da data de publicación deste convenio.</p> <p>As táboas salariais para o ano 2024 quedan da seguinte maneira:</p> <p>...</p>	<p>Artigo 16. Xornada laboral</p> <p>1. A xornada laboral ordinaria será de 1784 horas anuais de traballo efectivo.</p> <p>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.</p> <p>3. A xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual, incluídas as gardas, os domingos e festivos.</p> <p>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.</p> <p>Os traballadores/as que presten os seus servizos de luns a venres e non perciban ningún complemento polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos terán unha xornada de 1735 horas anuais.</p> <p>En todo caso, respectaranse os descansos que establece o Estatuto dos traballadores.</p> <p>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.</p> <p>As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores/as coa antelación suficiente e non se opoñerán ao cambio correspondente entre traballadores/as do mesmo grupo profesional e/ou departamento, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación como mínimo.</p> <p>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.</p> <p>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 obrigação de estar dispoñible nin localizable telefónica ou persoalmente.</p> <p>7. A xornada dos traballadores/as cuxa actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores/as dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece neste convenio e con respecto, en todo caso, aos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias.</p> <p>8. Polas propias características da actividade, as empresas poderán establecer, por circunstancias imprevistas urxentes, extraordinarias ou fortuitas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o/a traballador/a, que serán aboadas como horas extraordinarias ou compensadas co tempo de descanso en igual proporción que estas.</p> <p>9. Aos traballadores/as que se encontren prolongando a súa xornada laboral e non dispoñan dunha hora (como mínimo) para comer aboaráselles en concepto de axuda de custo unha cantidade máxima de 16 euros xustificada mediante factura.</p> <p>No caso extraordinario de que os traballadores/as non dispoñan de tempo suficiente para comer, a empresa aboarálles a cantidade mínima de 16 euros como compensación.</p> <p>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.</p> <p>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 considerarase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos.</p> <p>12. A dispoñibilidade debe entenderse no sentido de que será de obrigado cumprimento por todas aquelas empresas que empregan a fórmula da dispoñibilidade dentro dos seus cuadrantes. A remuneración desta será de forma fixa, variable ou ambas, logo de negociación entre empresa e traballadores/as. Naquelas empresas en que xa existía acordo en calquera das variantes antes mencionadas ou outra calquera, manteranse as condicións existentes. En calquera caso, os traballadores/as non teñen a obrigação de estar dispoñibles ou localizables telefonicamente ou persoalmente.</p> <p>Artigo 17. Descanso semanal</p> <p>Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, pola súa condición de servizo permanente. A empresa coidará de que todo o persoal desfrute rotativamente do descanso dominical.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSOAS DE IDADE</p> <p>Código 82000475011998</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2020 - 2023 (DOG Núm. 108, 07/06/2022)</p> <p>Acta de constitución da Comisión Paritaria do Convenio publicada no DOG nº 41, 28/02/2023</p> <p>Acta de actualización das táboas salariais para 2024 publicada no DOG nº 150, 05/08/2024</p> <p>Acta de actualización das táboas salariais para 2025 publicada no DOG nº 99, 26/05/2025</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 incrementaranse 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.</p> <p>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.</p> <p>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 %.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican: O obxecto desta xuntanza é a actualización das táboas salariais do V Convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia de acordo co artigo 5 e a disposición derradeira do dito convenio.</p> <p>Logo do debate e análise da dita cuestión por parte das representacións integrantes desta comisión, procede reflectir na acta o seguinte: Primeiro. Esta comisión paritaria acorda, por unanimidade, proceder á actualización das táboas salariais do V Convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia para o ano 2025, de conformidade co contido do anexo que se xunta a esta acta.</p> <p>Segundo. En ningún caso as persoas traballadoras afectadas por este convenio percibirán en cómputo anual por todos os conceptos retributivos unha contía inferior ao SMI establecida para o ano 2025. Deste xeito, se o cómputo anual de todos os conceptos retributivos percibidos pola persoa traballadora está por debaixo do SMI, a empresa aboará a diferenza nun complemento ata alcanzar a dita contía.</p> <p>Terceiro. Esta comisión delega no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación desta acta perante a autoridade laboral competente. Non tendo máis asuntos que tratar, acaba ás 12.30 horas do día sinalado no encabezamento, e expídese para o efecto esta acta, que asinan todos os asistentes en proba de conformidade.</p> <p>...</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 %.</p>	<p>Artigo 28. Xornada e horario de traballo A xornada será de 40 horas semanais, en xornada continuada ou partida. A xornada en cómputo anual será de 1776 horas para os anos 2020 e 2021. No ano 2022 a xornada en cómputo anual será de 1769 horas. No ano 2023 a xornada en cómputo anual será de 1762 horas. Nos casos de xornada continua establécese un descanso de vinte minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as (no caso de non existiren estes, negociárase 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.</p> <p>Artigo 29. Descanso semanal a) Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal dun día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo polo menos unha vez dentro dun período de 4 semanas, excepto para aqueles traballadores/as con contratos específicos de fin de semana. b) Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactase ou se pacte entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>SALAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DE GALICIA</p> <p>Código 82100135012019</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (DOG nº 243, 17/12/2025)</p> <p>Artigo 2. Ámbito temporal e denuncia Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2027, con independencia da data da súa publicación, fóra do complemento de festivos (artigo 28), complemento de nocturnidade (artigo 29), os complementos de sesións non ordinarias (artigo 30) e axudas de custo e desprazamentos (artigo 31), que entrarán en vigor na data de publicación deste convenio no Diario Oficial de Galicia. As táboas salariais dos anos 2025, 2026 e 2027 recóllense no anexo I.</p> <p>O convenio será denunciado dous meses antes da data de finalización da súa vixencia por calquera das partes asinantes. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación constituirase a mesa negociadora.</p> <p>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.</p> <p>En todo caso, a denuncia deste convenio non supoñerá modificación ningunha do texto do articulado, que seguirá vixente ata outro novo que o substitúa.</p>	<p>Artigo 24. Salario bruto anual O salario bruto anual para todos os grupos profesionais, será o que se determine nas táboas salariais anexas. A empresa terá obrigación de realizar o aboamento da nómina nos 3 primeiros días de cada mes. O importe do salario bruto anual das táboas aboarao a empresa repartido en 14 pagas, ou ben en 15 pagas, en función de como veña efectuando o seu aboamento na práctica.</p> <p>Artigo 25. Incremento salarial O incremento salarial para os anos 2026 e 2027 será o que figure na táboa salarial do anexo I. Os importes que as empresas viñan aboando a algunha das persoas traballadoras en concepto de «melloras voluntarias», «á conta convenio» ou similares non se incrementarán conforme estas porcentaxes.</p> <p>Disposición transitoria primeira. Adaptación dos conceptos e importes do convenio colectivo nas nóminas das persoas traballadoras Con motivo da entrada en vigor deste convenio colectivo, as empresas terán un prazo de dous meses, contado desde a data de publicación no Diario Oficial de Galicia, para adaptar os conceptos e importes das nóminas mensuais, de maneira plena e total, á estrutura dos conceptos e importes regulados neste convenio colectivo para os grupos profesionais e niveis salariais (categorías) regulados nel. Con tal finalidade, a estrutura salarial da nómina das persoas traballadoras existente na data de entrada en vigor deste convenio colectivo adaptárase de maneira plena e absoluta aos conceptos e aos importes regulados neste convenio colectivo, levándose a cabo unha total e absoluta adaptación, compensación e absorción de todos e calquera concepto retributivo, cantidade, mellora voluntaria, complemento de posto de traballo, ou de calquera outro concepto retributivo, de calquera natureza, que veñan percibindo as persoas traballadoras, os cales deixarán de devindicarse e aboarse nas nóminas para comezar a devindicarse e aboarse os conceptos e importes da estrutura retributiva regulada neste convenio colectivo.</p> <p>A adaptación anteriormente referida non se considerará unha modificación substancial das condicións de traballo do artigo 41 do Estatuto dos traballadores e non poderá supoñer, en ningún caso, un incremento da contía de retribución total bruta anual devindicada e percibida pola persoa traballadora.</p> <p>Unha vez efectuada a adaptación e o cambio da estrutura salarial (conceptos e importes) nas nóminas das persoas traballadoras referidas, a diferenza que, se é o caso, puidese existir entre o novo importe retributivo total bruto anual derivado da adaptación imposta por este convenio colectivo e o importe retributivo total bruto anual que viña percibindo a persoa traballadora incluírase no complemento ad personam 2 e será compensable e absorbible. Excepciónanse da anterior regulación os seguintes supostos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A regulación establecida na disposición transitoria segunda con motivo da supresión do concepto complemento de antigüidade, que se rexerá polo indicado nela. 2. Aqueles supostos en que a empresa e as persoas traballadoras, tras a entrada en vigor deste convenio colectivo, pacten un/s concepto/s e importe/s distinto/s para as diferenzas de importe retributivo que se debesen incluír no complemento ad personam 2, caso en que se respectará este pacto. <p>Disposición transitoria segunda. Complemento de antigüidade Como consecuencia da negociación colectiva e da equiparación dos valores do salario base do convenio ao SMI, con efectos da data de sinatura do convenio colectivo, queda totalmente extinguido o complemento de antigüidade e non se devindicará nin aboará este complemento nin contía ningunha por el. Como consecuencia da devandita extinción establécense as seguintes regras:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respectarase o importe bruto mensual do complemento de antigüidade que devindicase e veña percibindo a persoa traballadora na data de sinatura deste convenio colectivo nos seguintes termos e condicións: o referido importe bruto mensual integrárase no importe bruto mensual do complemento ad personam 1 ou do complemento ad personam 2, conforme as seguintes regras: <ol style="list-style-type: none"> a. Consolidarase no complemento ad personam 1 o importe bruto de catro mensualidades do complemento de antigüidade correspondente aos catro primeiros trienios que devindicase a persoa traballadora. Este importe, a futuro, non será compensable nin absorbible, nin será revalorizable con ningún incremento, con independencia de que este se leve a cabo por unha disposición legal, regulamentaria ou derive do convenio colectivo. b. O importe bruto mensual do complemento de antigüidade correspondente aos demais trienios devindicados pola persoa traballadora, a partir do cuarto, compensarase e absorberase coa diferenza derivada do incremento do importe bruto mensual do salario base que veña percibindo a persoa traballadora na data de sinatura do convenio colectivo, respecto do salario bruto anual que percibirá a persoa traballadora como consecuencia de aplicar o importe do salario bruto anual das táboas salariais do convenio colectivo para o ano 2025 e que se recollen no anexo I. No caso de que, ao levar a cabo a anterior operación, como resultado dela houberse unha parte do importe do complemento de antigüidade non compensado nin absorbido, este importe integrárase no complemento ad personam 2, como contía compensable e absorbible cos incrementos futuros derivados do convenio colectivo ou de disposición legal ou regulamentaria. 2. Non devindicarán un novo trienio as persoas traballadoras que estivesen en curso de devindicación del na data de sinatura do convenio colectivo. Tampouco será devindicada unha parte proporcional dun trienio polas persoas traballadoras que estivesen en curso de devindicación dunha parte proporcional do trienio na data de sinatura do convenio colectivo. 	<p>Artigo 15. Xornada de traballo A xornada máxima anual para todo o persoal será de 1760 horas. En todo caso, as empresas respectarán as xornadas inferiores que teñan pactadas.</p> <p>Artigo 16. Xornada diaria A xornada diaria será continuada preferentemente. 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. Respectarase as condicións máis beneficiosas que acordasen previamente as 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 computárase, de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada, o persoal se encontre no seu posto de traballo.</p> <p>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, compensándose 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 poidan producirse acumularanse ata compensarse con días completos de descanso. Todo o persoal desfrutará, 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, consonte o 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. Respectarase 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. Os 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.</p>

A CORUÑA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>AIRFOODS RESTAURACIÓN Y CATERING, SL - Centro de traballo das cafeterías do Aeroporto Rosalía de Castro de Santiago de Compostela</p> <p>Código 15104842012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 133, 15/07/2025)</p> <p>Artigo 3.- Vixencia, duración e prórroga. Ultraactividade. O presente convenio terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a data do 1 de xaneiro de 2025 e finalizando o 31 de decembro de 2027, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial correspondente. En calquera caso, o Convenio manterá a súa vixencia 24 meses máis do que estableza a normativa legal vixente de aplicación. Sen prexuízo dos períodos citados, poderá denunciarse por calquera das partes cun mes de antelación, como mínimo, da data do seu vencemento. Se non mediase denuncia, entenderase prorrogado por períodos dun ano sucesivamente, aplicándose unha revisión correspondente ao IPC do ano anterior máis 2 puntos porcentuais.</p>	<p>Artigo 4.- Incrementos salariais Durante o ano 2025, as persoas traballadoras percibirán os salarios estipulados na táboa anexa, que supoñen un incremento do 4,5% sobre o ano anterior. Para o ano 2026, aplicarase unha subida do 5 % sobre todos os conceptos económicos do convenio. Para o ano 2027, aplicarase unha subida do 6% sobre todos os conceptos económicos do convenio. Así mesmo, queda pendente de aboar a revisión salarial correspondente ao IPC real do ano 2024 no 0,5%.</p> <p>Artigo 26.- Cláusula de Revisión No caso de que o IPC real de cada ano supere os incrementos salariais establecidos no artigo 4 aplicarase unha revisión sobre a diferenza do devandito IPC real de maneira que se aboasen os atrasos correspondentes desde o 1 de xaneiro de cada ano, consolidándose nas táboas salariais do presente convenio.</p>	<p>Artigo 10.- Xornada Laboral A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 123 horas e 40 minutos, en cómputo trisemanal. A xornada de traballo diaria será continuada e rotativa. As quendas de traballo serán trisemanais cunha xornada diaria de oito horas e cincuenta minutos, con catorce días de traballo e sete de descanso: sete días de traballo en quenda de mañá-de venres a xoves- cinco días de descanso de venres a martes-, sete días de traballo en quenda de tarde -de mércores a martes- e dous días de descanso - mércores e xoves. Durante a xornada de traballo establécese un descanso de 30 minutos. Deste descanso dedicaranse 20 minutos para a comida ou cea, e os outros 10 minutos para o almorzo ou merenda. Os horarios establécense da seguinte maneira: Quenda de mañá Quenda de tarde Quenda de noite 05:10 a 14:00 h. 13:00 a 21:50 h. 02:00 h. A 08:00 h. 06:10 a 15:00 h. 14:00 a 22:50 h. 07:10 a 16:00 h. 15:00 a 23:50 h. Así mesmo, ambas as partes comprométese a manter unha reunión executiva da comisión paritaria do presente convenio unha vez que fose vixente a posible nova normativa que regule a xornada laboral.</p>
<p>ASPANEPS - II Convenio para os centros de traballo de Ferrol e Fene</p> <p>Código 15004472012007</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 133, 15/07/2025)</p> <p>Artigo 2.-Ámbito temporal. A vixencia xeral do presente Convenio iniciárase a partir da súa publicación no BOP e rematará o 31 de decembro do 2027.</p> <p>Artigo 3.-Denuncia e prórroga. Ao remate do Convenio, este quedará prorrogado automaticamente de ano en ano, de non mediar denuncia por calquera das partes asinantes, cunha antelación de dous meses antes do remate da súa vixencia. Non obstante, as condicións económicas poderán ser negociadas anualmente e entrarán en vigor o 1 de xaneiro de cada ano.</p> <p>Artigo 4.-Dereito supletorio. As normas contidas neste Convenio regularán as relacións entre a asociación e o seu persoal. Para o non previsto no mesmo, acollerase ao establecido no Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións laborais de carácter xeral. Deberá entenderse este artigo sen prexuízo dos artigos 3 e 84 do Estatuto dos traballadores/as.</p>	<p>Disposición transitoria primeira.-Cláusula de garantía salarial. As táboas salariais correspondentes a cada ano de vixencia do Convenio confeccionaranse e serán aplicadas con efectos do mes de xaneiro de cada un deles, tomando como base neste primeiro ano de aplicación as que figuran no anexo I e aplicando nos anos posteriores, para todos os conceptos salariais, o IPC real do ano anterior. Non obstante, co obxecto de garantir o mantemento do poder adquisitivo das persoas traballadoras, terase en conta, na elaboración destas táboas no ano seguinte, a desviación, no seu caso, do IPC real co aplicado para ese ano. *Para a aplicación correcta do Real Decreto 87/2025, do 11 de febreiro, establécese un complemento persoal para os casos nos que a contía de salario sexa inferior ao SMI, de tal maneira que se garanta que o traballador/a recibe como mínimo o salario mínimo vixente en cada momento. Así como un complemento para o resto de normas equivalentes para os anos de vixencia do convenio.</p>	<p>Artigo 22.-Xornada. A xornada anual efectiva de traballo será de 1589 horas, equivalentes a 35 horas efectivas de traballo á semana, distribuídas de luns a venres. Naqueles casos en que, no interese da Asociación deberan desenvolverse actividades concretas durante a fin de semana (sábado-domingo), as horas dedicadas serán compensadas por horas de libranza ao persoal que participe na actividade, nos tempos en que a súa xornada de traballo diaria, non se poida saturar integramente. A realización destas actividades será concertada coa Directiva da Asociación. A distribución das horas farase en función da programación e as necesidades de traballo, non podendo superar, en calquera caso, a xornada diaria de 9 horas, deixando un mínimo de 12 horas entre xornada e xornada, dedicando ata un 75% da súa xornada á asistencia directa e reservando a diferenza a actividades complementarias.</p> <p>Artigo 23.-Xornada de verán. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro de cada ano a xornada de traballo verase reducida en 5 horas semanais e será proporcional á xornada de traballo para todo o persoal, sempre que as circunstancias e a organización do traballo así o permitan.</p> <p>Artigo 24.-Pausa durante a xornada de traballo. Todo o persoal a xornada completa, terá dereito a unha pausa de 30 minutos durante a xornada de traballo computable como traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos e o normal desenvolvemento das actividades.</p> <p>Artigo 25.-Comunicación de ausencias. As faltas ao traballo, as faltas de puntualidade, e as situacións de incapacidade temporal, requirirán a súa comunicación ao/á responsable do centro o antes posible. A correspondente xustificación acreditativa farase nun prazo máximo de 3 días. En calquera caso, e independentemente do dereito dos/as responsables a esixir a xustificación documental oportuna, a partir do cuarto día de enfermidade será obrigatorio a presentación do correspondente parte de baixa e os sucesivos de confirmación coa periodicidade que regulamentariamente corresponda.</p> <p>Artigo 27.-Calendario laboral. A distribución anual da xornada e a fixación diaria e semanal dos horarios e quendas de traballo estará en función da natureza do posto e das funcións do centro de traballo, e determinarase a través do calendario laboral que, con carácter anual, sexa aprobado previa negociación coa representación das persoas traballadoras. Tenderase a que o calendario laboral estea aprobado a primeira quincena de xaneiro.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>COMITÉ CIUDADANO ANTISIDA DE LA CORUÑA-CASCO</p> <p><i>Código</i> 15104862012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 185, 29/09/2025)</p> <p>Artigo 5. Ámbito temporal. O convenio entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da provincia e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2026. No entanto, os seus efectos económicos produciranse a partir do 01 de xaneiro do 2025. Prorrogarase automaticamente por anualidades, salvo denuncia expresa e por escrito de calquera das partes, realizada con polo menos tres meses de antelación á data de finalización da vixencia. Durante as negociacións de renovación, e en defecto de pacto, manterase a vixencia do convenio nos seus propios termos.</p> <p>Artigo 7. Dereito supletorio. Para o non previsto expresamente no convenio de empresa, serán de aplicación as condicións mínimas e estritas reguladas no Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, especialmente en materia de períodos de proba, modalidades de contratación, clasificación profesional, xornada anual máxima, réxime disciplinario, prevención de riscos laborais, salario base e complementos, e medidas de igualdade e conciliación.</p>	<p>Artigo 19. Estrutura e Réxime Salarial De conformidade co establecido no artigo 3 do II Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (BOE-A-2022-17633), a estrutura e o réxime salarial dos traballadores e traballadoras do Comité Antisida de la Coruña-CASCO estarán sometidos ao disposto no citado texto convencional, sen prexuízo das condicións máis beneficiosas que puidesen establecerse no presente convenio de empresa e da aplicación prioritaria deste último unicamente naquelas materias expresamente reservadas pola normativa vixente.</p>	<p>Artigo 15: Xornada de traballo A xornada máxima anual non poderá superar a establecida no Convenio Colectivo estatal. Defínese como xornada efectiva de traballo aquela na que o traballador ou traballadora se atopa en condicións de desenvolver de forma real a actividade laboral, desde a hora de entrada á de saída do seu posto de traballo, considerándose tamén como horas de traballo efectivo aquelas que se dedican á coordinación interna ou externa, planificación, programación, preparación, seguimento, avaliación, redacción de informes ou memorias, reunións, compras, ou calquera outra tarefa análoga ou necesaria para o bo desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que se desenvolvan no centro de traballo ou lugar indicado pola empresa para iso. A empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador/a deberá coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. As diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan. No caso de que se presten servizos na fin de semana, sempre traballarán dous monitores no seguinte horario: Un monitor de 00.00 a 20.00 o sábado e de 10.00 a 00.00 o domingo Outro monitor de 10.00 do sábado ás 20.00 horas o domingo Os monitores que traballen a fin de semana non terán que prestar servizos pola semana e cobrarán coma se traballasen 40 horas semanais, á vez que terán dereito a 5 fins de semana de descanso no canto de 4. Cabe a posibilidade de cambiar horas de descanso sen ser excepcional.</p>
<p>Compañía de Servicios Medioambientais do Atlántico, SA - COSMA, SA - Centro de traballo de Narón</p> <p><i>Código</i> 15004332012006</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 118, 23/06/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal: Este convenio entrará en vigor á data da súa sinatura, tendo efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024. Terá unha vixencia de catro anos, que rematará o 31 de decembro do 2027.</p> <p>Artigo 4.- Denuncia: Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa.</p> <p>Artigo 36.- Lexislación subsidiaria: En todo o non recollido no presente convenio, rexerá polo disposto no Convenio Colectivo Estatal das Industrias de Captación, Elevación, Condución, Tratamento, Distribución, Saneamento e Depuración de Augas Potables e Residuais e demais normativas vixentes.</p>	<p>Artigo 7.- Retribucións: Os conceptos retributivos establecidos no convenio, con excepción dos prefixados nas táboas anexas II e III, serán obxecto de actualización segundo os seguintes criterios: Ano 2024: Con efectos 1 de xaneiro de 2024 todos os conceptos económicos do presente convenio, a excepción dos contemplados nas táboas anexas II e III, experimentarán un incremento do 2,5% sobre as contías do ano 2023. Aplicarase calquera incremento adicional que puidera ser acordado para o persoal ao servizo das administracións públicas para o ano 2024. Ano 2025: Todos os conceptos económicos previstos no presente convenio, a excepción dos contemplados nas táboas anexas II e III, serán obxecto de actualización conforme ao indicado pola Lei Xeral de Presupostos do Estado para este ano ou calquera norma ou acordo que fixe o incremento retributivo do persoal traballador da administración pública. Aplicarase calquera incremento adicional que puidera ser acordado para o persoal ao servizo das administracións públicas para o ano 2025. No caso de que o persoal de Cosma deixe de estar afectado pola limitación do incremento da masa salarial, as súas percepcións económicas experimentarán un incremento do IPC real do ano 2025, só no caso de que este sexa superior ao incremento das retribucións do persoal da administración pública dese ano, en caso contrario, aplicarase o incremento aplicado ao persoal da administración pública. Ano 2026: Todos os conceptos económicos previstos no presente convenio, a excepción dos contemplados nas táboas anexas II e III, serán obxecto de actualización conforme ao indicado pola Lei Xeral de Presupostos do Estado para este ano ou calquera norma ou acordo que fixe o incremento retributivo do persoal traballador da administración pública. Aplicarase calquera incremento adicional que puidera ser acordado para o persoal ao servizo das administracións públicas para o ano 2026. No caso de que o persoal de Cosma deixe de estar afectado pola limitación do incremento da masa salarial, as súas percepcións económicas experimentarán un incremento do IPC real do ano 2026, só no caso de que este sexa superior ao incremento das retribucións do persoal da administración pública dese ano, en caso contrario, aplicarase o incremento aplicado ao persoal da administración pública. Ano 2027: Todos os conceptos económicos previstos no presente convenio, a excepción dos contemplados nas táboas anexas II e III, serán obxecto de actualización conforme ao indicado pola Lei Xeral de Presupostos do Estado para este ano ou calquera norma ou acordo que fixe o incremento retributivo do persoal traballador da administración pública. Aplicarase calquera incremento adicional que puidera ser acordado para o persoal ao servizo das administracións públicas para o ano 2027. No caso de que durante a vixencia do convenio, o persoal de Cosma deixe de estar afectado pola limitación do incremento da masa salarial, as súas percepcións económicas experimentarán un incremento do IPC real do ano 2027, só no caso de que este sexa superior ao incremento das retribucións do persoal da administración pública dese ano, en caso contrario, aplicarase o incremento aplicado ao persoal da administración pública.</p>	<p>Artigo 19.- Xornada de traballo: A xornada de traballo será de mil seiscentas noventa e oito horas (1698 h) para o ano 2025, mil seiscentas oitenta e seis (1686 h) para o ano 2026 e de mil seiscentas setenta e oito (1678 h) para o ano 2027. O horario será de luns a venres de 7:30 a 15:30 horas. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e fin de ano (31 de decembro) serán días non laborais. No ano 2025 desde o 21 de abril ao 30 de setembro, o horario será de luns a venres de 7:30 a 14:30 horas. Nos anos sucesivos, adaptarase a xornada resultante destes horarios ao cómputo anual establecido.</p> <p>Artigo 18.- Dispoñibilidade persoal de rede: Ao principio de cada mes entrará de dispoñibilidade unha parella de mantemento de rede para atender as tarefas respectivas, prolongándose a dispoñibilidade ata o final de mes. As labores de vixilancia, reparación e mantemento comezarán unha vez finalizada a xornada laboral ordinaria. Os traballadores de dispoñibilidade portarán durante o mes un busca persoas (teléfono móbil ou calquera outro medio técnico) fóra do horario laboral, onde recibirán todos os avisos das situacións que se produzan no servizo, debendo acudir coa debida prestancia aos devanditos avisos. As dispoñibilidades, acorde co descrito serán obrigatorias e rotativas entre todo o persoal de mantemento de rede. O tempo efectivamente traballado fóra da xornada será preferentemente compensado por descanso. A compensación realizarase dentro dos catro meses seguintes a súa realización, podendo o traballador/a acumular as horas de descanso ata completar xornadas completas. A compensación realizarase en función 1,75 horas de descanso (1 hora e 45 minutos) por cada hora extra realizada. As horas extraordinarias, non compensadas por tempo de descanso, aboaranse de acordo á táboa III deste convenio. Valores que non variarán dentro da vixencia deste convenio. A retribución para cada traballador/a por este concepto para o ano 2024, será de trescentos cincuenta e un euros con dez céntimos (351,10 €/mes). Esta contía incrementarase cada ano de vixencia do convenio colectivo de acordo ao establecido no artigo 7 do mesmo. Ademais os días de Noiteboa, Noitevela, Nadal e Aninovo, remuneraranse a razón de noventa e catro euros e seis céntimos (94,06 €/día) no ano 2024. Esta contía incrementarase cada ano de vixencia do convenio colectivo de acordo ao establecido no artigo 7 do mesmo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONCELLO DE CARBALLO - Acordo regulador persoal funcionario</p> <p>Código 15100200132025</p>	<p>Acordo Regulador</p>	<p>ACORDO REGULADOR 22/07/2025 - 21/07/2027 (BOP nº 137, 21/07/2025)</p> <p>Artigo 4.º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.</p> <p>1. O presente Acordo regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia dous anos. Rematado o seu período de vixencia, o Acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes. En todo caso, as cláusulas deste Acordo permaneceran vixentes ate a entrada en vigor dun novo Acordo que substitúa a este.</p> <p>2. Ámbas as partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.</p>	<p>Cláusula Adicional Primeira</p> <p>Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.</p> <p>Artigo 39.º.-Estrutura retributiva.</p> <p>Sen prexuízo do previsto no Anexo I do presente Acordo Regulador, a estrutura retributiva do persoal funcionario do Concello de Carballo será a prevista pola normativa vixente para os/as funcionarios/as ao servizo da administración local, e componse dos seguintes conceptos:</p> <p>39.1. Retribucións básicas.</p> <p>Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas disposicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ao grupo profesional en que se atope clasificado o/a funcionario/a, de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Acordo.</p> <p>a) O soldo, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan as categorías profesionais e os postos de traballo.</p> <p>b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na categoría profesional correspondente.</p> <p>Para estes efectos computaranse a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública. Para o cómputo de trienios, consideraranse tamén os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público. Así mesmo, teranse en conta os servizos prestados durante o tempo de duración do servizo militar ou equivalente.</p> <p>No caso de que o/a funcionario/a preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo desde que se promociona valorarase a favor do grupo superior acadado.</p> <p>c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas mensualidade do soldo e trienios e as retribucións complementarias de destino e específico, sen prexuízo das adecuacións que, respecto das mesmas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento. Estas serán aboadas nos meses de xuño e decembro.</p> <p>39.2. Retribucións complementarias.</p> <p>a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desempeñe, conforme ao previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello, e será igual para todos os postos do mesmo nivel;</p> <p>b) O complemento específico destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. A súa contía corresponderase co previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello;</p> <p>c) O complemento de produtividade destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o/a funcionario/a desempeñe o seu traballo.</p> <p>O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivos de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal das persoas funcionarias e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada funcionario/a serán públicas.</p> <p>Trala entrada en vigor do presente Acordo, as partes asinantes do mesmo comprométese a negociar, no prazo máximo de 6 meses, os criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.</p> <p>d) As gratificacións por servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.</p> <p>A compensación por servizos extraordinarios será realizada de acordo co establecido no artigo 22.5 do presente Acordo.</p> <p>39.3. Contía das retribucións básicas e complementarias.</p> <p>a) As retribucións básicas das persoas funcionarias do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais de pertenza.</p> <p>b) O complemento de destino das persoas funcionarias do Concello devengarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de presupostos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada funcionario/a.</p> <p>O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente Acordo.</p> <p>c) As contías do Complemento Específico determinarase pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente Acordo.</p>	<p>No Artigo 22.º.-Xornada laboral indican:</p> <p>1.-Segundo o establecido na Resolución do 14 de novembro do 2022, da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se publica o "Acordo Marco para unha Administración do século XXI" (BOE 276, 17.11.2022); propónse que a duración a xornada efectiva de traballo no Concello de Carballo sexa de 35 horas semanais (1568 horas anuais).</p> <p>Neste cómputo de xornada incluíriase o crédito de 40 horas anuais tal e como se recolle no artigo 53 do presente Acordo, pola asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada.</p> <p>2.-Mediante instrución aprobada por Resolución da Alcaldía do Concello de Carballo, previa audiencia dos representantes sindicais na mesa xeral de negociación, determinarase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a xornada ordinaria de traballo do Concello de Carballo - a posible determinación dunha parte flexible da xornada - os horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características - a duración e adaptación do horario de verán, se procede <p>3.-Prevía audiencia dos representantes sindicais na mesa xeral de negociación para a determinación regulamentaria dos supostos e requisitos necesarios, o Concello de Carballo implantará o teletraballo como unha das posibles formas de desenvolvemento da xornada laboral, sempre que se garanta a correcta prestación dos servizos e a natureza dos postos de traballo o permita.</p> <p>4.-Dentro da xornada.</p> <p>4.a) Todo o persoal funcionario en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 30 minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos.</p> <p>4.b) O persoal funcionario en réxime de xornada partida desfrutará dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.</p> <p>4.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o/a funcionario/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.</p> <p>4.d) Para o persoal funcionario que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir de que o/a funcionario/a se atope no edificio municipal onde estea situada a súa unidade ou servizo administrativo tanto na entrada como na saída do traballo.</p> <p>4.e) Todo o persoal funcionario terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos. Como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais (todos aqueles que non teñen a xornada ordinaria establecida no artigo 22.1 deste Acordo Regulador), cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.</p> <p>5.-Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.</p> <p>...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONCELLO DE CARBALLO - Persoal laboral</p> <p>Código 15100812012019</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 23/07/2025 - 22/07/2027 (BOP nº 138, 22/07/2025)</p> <p>Artigo 4.º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia.</p> <p>1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia dous anos. Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes. En todo caso, as cláusulas deste Convenio permaneceron vixentes ate a entrada en vigor dun novo Convenio que substitúa a este.</p> <p>2. Ámbas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.</p>	<p>Cláusula Adicional Primeira</p> <p>Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.</p> <p>Artigo 39.º.-Estrutura retributiva.</p> <p>Sen prexuízo do fixado no presente Capítulo, a estrutura retributiva do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, será a mesma que a establecida para os/as funcionarios/as ao servizo Administración Xeral do Estado (Presupostos Xerais do Estado) e do Concello de Carballo en cada momento.</p> <p>En todo caso, o réxime e sistema retributivo que se define no presente capítulo só resultará aplicable a aquel persoal laboral que se adscriba e vincule, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto ao efecto pola RPT do Concello.</p> <p>O persoal laboral que non se atope adscrito e vinculado, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto ao efecto pola RPT do Concello, percibirán as retribucións que se fixan no Anexo I do presente convenio.</p> <p>O persoal laboral vinculado ou contratado con cargo a programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, percibirá as retribucións que se fixen pola propia orde de convocatoria ou norma reguladora dos ditos programas e/ou subvencións, sempre e cando as ditas retribucións sexan de contía superior ás establecidas no Anexo I do presente convenio. No caso de que ditas contías fosen inferiores, percibirán as retribucións establecidas no referido Anexo I.</p> <p>A estrutura retributiva do persoal laboral ao que, nos termos do anteriormente sinalado, lle resulta de aplicación o réxime retributivo definido no presente artigo, unificarase baixo os seguintes conceptos retributivos</p> <p>39.1. Retribucións básicas.</p> <p>Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas disposicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ao grupo profesional en que se atope clasificado o/a traballador/a, de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Convenio.</p> <p>a) O soldo, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan as categorías profesionais e os postos de traballo.</p> <p>b) Os trienios, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na categoría profesional correspondente.</p> <p>Para estes efectos computarase a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública. Para o cómputo de trienios, consideraranse tamén os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público. Así mesmo, teranse en conta os servizos prestados durante o tempo de duración do servizo militar ou equivalente.</p> <p>No caso de que o/a traballador/a preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo desde que se promociona valorarase a favor do grupo superior acadado.</p> <p>c) As pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade do soldo e trienios e as retribucións complementarias de destino e específico, sen prexuízo das adecuacións que, respecto das mesmas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento. Estas serán aboadas nos meses de xuño e decembro.</p> <p>39.2. Retribucións complementarias.</p> <p>a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desempeña, conforme ao previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello, e será igual para todos os postos do mesmo nivel;</p> <p>b) O complemento específico destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. A súa contía se corresponderá co previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello;</p> <p>c) O complemento de produtividade destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o/a traballador/a desempeña o seu traballo.</p> <p>O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivos de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada persoa traballadora serán públicas. Traia entrada en vigor do presente Convenio, as partes asinantes do mesmo comprométese a negociar, no prazo máximo de 6 meses, os criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.</p> <p>d) As gratificacións por servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.</p> <p>A compensación por servizos extraordinarios será realizada de acordo co establecido no artigo 22.5 do presente Convenio.</p> <p>39.3. Contía das retribucións básicas e complementarias.</p> <p>a) As retribucións básicas das persoas traballadoras do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais de pertenza.</p> <p>b) O complemento de destino das persoas traballadoras do Concello devengarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de presupostos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador.</p> <p>O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio.</p> <p>c) As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio.</p>	<p>No Artigo 22.º.-Xornada laboral indican:</p> <p>1.-Seguindo o establecido na Resolución do 14 de novembro do 2022, da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se publica o "Acordo Marco para unha Administración do século XXI" (BOE 276, 17.11.2022); propónse que a duración a xornada efectiva de traballo no Concello de Carballo sexa de 35 horas semanais (1568 horas anuais).</p> <p>Neste cómputo de xornada incluíriase o crédito de 40 horas anuais tal e como se recolle no artigo 53 do presente Convenio, pola asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada.</p> <p>2.-Mediante instrución aprobada por Resolución da Alcaldía do Concello de Carballo, previa audiencia dos representantes sindicais na mesa xeral de negociación, se determinará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a xornada ordinaria de traballo do Concello de Carballo - a posible determinación dunha parte flexible da xornada - os horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características - a duración e adaptación do horario de verán, se procede. <p>3.-Previa audiencia dos representantes sindicais na mesa xeral de negociación para a determinación regulamentaria dos supostos e requisitos necesarios, o Concello de Carballo implantará o teletraballo como unha das posibles formas de desenvolvemento da xornada laboral, sempre que se garanta a correcta prestación dos servizos e a natureza dos postos de traballo o permita.</p> <p>4.-Dentro da xornada.</p> <p>4.a) Todo o persoal laboral en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 30 minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos.</p> <p>4.b) O persoal laboral en réxime de xornada partida desfrutará dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.</p> <p>4.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o/a traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.</p> <p>4.d) Para o persoal laboral que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir de que o/a traballador/a se atope no edificio municipal onde estea situada a súa unidade ou servizo administrativo tanto na entrada como na saída do traballo.</p> <p>4.e) Todo o persoal laboral terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos. Como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais (todos aqueles que non teñen a xornada ordinaria establecida no artigo 22.1 deste Convenio colectivo), cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.</p> <p>5.-Horas extraordinarias por traballos realizados fóra da xornada laboral.</p> <p>...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSELLO DA CULTURA GALEGA - Persoal laboral</p> <p>Código 15004382012006</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 14, 22/01/2026)</p> <p>Artigo 1.4. Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña. Os efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2026 e enténdese prorrogado tacitamente por anos naturais de non mediar denuncia expresa por calquera das partes.</p> <p>Artigo 1.5. Denuncia. Calquera das partes poderá solicitar a revisión do convenio, formulando a súa denuncia á outra parte e á autoridade laboral competente. Como mínimo terá que realizala con dous meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou da de calquera das súas prorrogas. En tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio. De producirse a denuncia do convenio, este prorrogarase ata a aprobación do que o substitúa.</p> <p>Disposicións adicionais. 1. A comisión paritaria estudará a posibilidade de modificar o horario laboral, como consecuencia das variacións no cadro de persoal que presta os seus servizos no Consello da Cultura Galega e dos cambios da lexislación laboral. 2. A comisión paritaria estudará as posibilidades para permitir a mobilidade do persoal laboral do Consello da Cultura Galega con outras administracións públicas. 3. Como dereito supletorio e para o non previsto neste convenio, aplicarase o disposto no V convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ou aquel que o substitúa.</p>	<p>Artigo 6.5. Revisión salarial. Durante o período de vixencia deste convenio, as retribucións establecidas nel experimentarán o incremento máximo que permita, para cada exercicio, a Lei de orzamentos xerais do Estado e restante normativa de aplicación para o sector público; todo isto sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a súa adecuación ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grao de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.</p>	<p>Artigo 4.2. Xornada de traballo. 1. A xornada xeral de traballo do persoal ao servizo do Consello da Cultura Galega será de 37 horas e media semanais de traballo efectivo, de media, en cómputo anual. A xornada ordinaria de traballo do Consello da Cultura Galega realizarase, con carácter xeral e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características, cun horario fixo de presenza no traballo, nas mañás de luns a venres, entre as 9:00 horas e as 14:00 horas de cada día. O tempo restante, ata completar a xornada semanal, realizarase en horario flexible entre as 8:00 e as 9:00 horas e entre as 14:00 e as 19:30 horas, de luns a venres. 2. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. Corresponderá a cada un dos responsables das distintas áreas a determinación motivada dos devanditos horarios flexibles, así como a súa compatibilidade coa adecuada prestación dos servizos, que serán comunicados á Xerencia. 3. En todo caso, a fixación, así como calquera alteración, modificación ou excepción, da xornada ordinaria de traballo deberá ser autorizada pola Xerencia, tras o informe previo dos responsables dos servizos ou unidades afectados, nos que se verifique que tales alteracións non supoñen un menoscabo da adecuada prestación do servizo e/ou son consecuencia da aplicación dos dereitos recoñecidos ao persoal en materia de flexibilidade horaria e conciliación laboral-familiar. 4. O persoal poderá compensar, dentro do horario flexible do mes seguinte ao que se producen, os eventuais incumprimentos do horario asignado en cómputo mensual. 5. Os calendarios laborais, xunto cos respectivos horarios dos distintos servizos, aprobaranse consonte estas normas. Nos devanditos calendarios determinaranse os horarios flexibles que ten que realizar o persoal vinculado a cada servizo. Mensualmente revisarse o cumprimento do horario e faranse as adaptacións precisas nas xornadas laborais no próximo mes. 6. O persoal disporá diariamente de 30 minutos para compensar os eventuais atrasos na chegada ao seu posto de traballo. Neste suposto non será necesario xustificar a dita demora sempre e cando se cumpra o horario diario asignado ao empregado público. 7. As traballadoras e traballadores terán dereito a unha pausa de trinta minutos diarios dentro da xornada de traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar ao funcionamento do servizo. 8. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada adaptada de traballo distinta á ordinaria. Neste período deberán realizarse 6 horas diarias continuadas de traballo entre as 08:00 e as 15:00 horas. Así mesmo, e por motivos de conciliación da vida familiar e laboral, os empregados e empregadas públicas que teñan ao seu cargo persoas que teñan recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33 % sempre que convivan coa persoa solicitante e dependan desta, poderán acollerse a esta modalidade de xornada ata o 30 de setembro. Esta mesma xornada adaptada de traballo tamén se establecerá no Nadal, no período comprendido entre o 21 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos inclusive. 10. Para aquelas traballadoras e traballadores que por circunstancias do desenvolvemento da súa actividade deben desprazarse para o desempeño desta, o cómputo da xornada ordinaria realizarase desde o centro ou lugar de traballo, tanto ao inicio como ao final da xornada. 11. Respecto dos criterios xerais fixados con anterioridade, serán de aplicación as medidas adicionais de flexibilidade horaria e conciliación laboral-familiar que, en cada momento e de conformidade co previsto pola normativa que resulte aplicable, estean vixentes. Neste sentido, por razóns de conciliación da vida familiar e laboral, o persoal con fillos/fillas ou acollidos/acollidas menores de doce anos, ou con familiares conviventes que, por enfermidade, discapacidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, poderán solicitar a modificación do horario fixo de presenza, garantindo en calquera caso o cumprimento de todas as horas de traballo aplicables, en cómputo mensual. 12. A aplicación dos criterios e normas xerais anteriormente fixados, en materia de xornada e horarios de traballo, realizarase sen prexuízo das previsións específicas que, a este respecto, sexa preciso fixar naqueles servizos especiais que, polas súas particulares características, e coa finalidade da súa adecuada cobertura e prestación, non se poidan adaptar a estas normas e criterios de tipo xeral. En todo caso, nos supostos en que, polas especiais características do servizo, do posto ou do centro de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada de traballo, deberase garantir, cando menos, o cumprimento, por parte do persoal afectado, dunha xornada de traballo equivalente, en cómputo anual ou semanal, á dos restantes empregados e empregadas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ELIS MANOMATIC, SAU - Centro de traballo de Cerceda</p> <p>Código 15104871012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 203, 23/10/2025)</p> <p>Artigo 2. Ámbito temporal. O presente convenio terá unha vixencia de 2 anos, estendéndose a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2026. O pago dos atrasos en caso de xerarse, consecuencia da aplicación do presente Convenio, realizarase dentro dos dous meses seguintes á firma do mesmo. A denuncia do Convenio será automática ao termo da súa vixencia, sen que ningunha das partes teña que denuncialo con antelación. A partir da súa denuncia se non houberse acordo no contido do convenio no prazo de 18 meses, este decaerá na súa aplicación, sen que isto supoña a finalización da negociación que deberá realizarse desde a boa fe das partes.</p>	<p>Artigo 13. Condicións económicas. O salario, será o establecido nas táboas salariais anexas. O salario do ano 2025 terá un incremento do 4,5% sobre as táboas salariais do ano 2024. En xaneiro do 2026 e unha vez coñecido o Índice de Prezos ao Consumo (IPC REAL) do ano 2025, as retribucións económicas establecidas no presente convenio colectivo actualizaranse as táboas salariais. A mellora voluntaria que actualmente se percibe polas persoas traballadoras será compensable e absorbible durante a vixencia do convenio, excepto os incrementos pactados, en concreto os marcados para o ano 2026.</p>	<p>Artigo 8. Xornada anual. A xornada ordinaria de traballo máxima será de 1795 horas anuais de traballo efectivo de media en cómputo anual. No caso de que se producisen cambios normativos na materia (xornada máxima anual establecida legalmente), estarase ao establecido nas disposicións legais. A xornada de traballo diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo, das cales 8 serán xornada ordinaria e 1 corresponderá a flexibilidade. O persoal que realice 6 horas ou máis consecutivas de traballo diario terá dereito a disfrutar de 15 minutos de descanso de xornada efectiva de traballo. O persoal de administración de mutuo acordo coa empresa poderá librar a tarde do venres sempre que o total do cómputo horario semanal se corresponda co fixado á firma do presente convenio, sempre deberá haber unha persoa de garda. A Dirección da Empresa efectuará proposta de calendario laboral, no último trimestre do ano, aos representantes do persoal, que emitirá informe se o considera oportuno.</p> <p>Artigo 9. Traballo en festivos ou día de descanso. Os días de descanso e festivos que se traballen pagaranse a razón de: 2025: 100 € sen día libre ou 50€ máis un día libre 2026: 105 € sen día libre ou 50€ máis un día libre. No caso de que, durante a vixencia do presente convenio colectivo, se aprobe calquera normativa que reduza a xornada laboral por baixo da establecida neste acordo, a opción actualmente vixente de aboar 50 € xunto cun día libre deixará de aplicarse. A partir dese momento, unicamente se manterá o pago acordado sen a concesión do día libre sempre e cando a devandita redución se faga a cómputo anual e se desfrute dos días enteiros. Os festivos procuraranse traballar en única quenda (de mañá de 6.00 a 14.00 h) excepto os festivos que se produzan nos meses de xuño a agosto. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro a empresa permanecerá pechada. Todo iso quedará reflectido no calendario laboral anual.</p> <p>Artigo 16. Complemento de nocturnidade Establécese un complemento de nocturnidade para todo o persoal que preste os seus servizos entre as 22.00 e as 6.00 consistente na seguinte contía: Un 30% do salario base.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda, como subcontratistas da Sociedade Galega de Medioambiente (Sogama)</p> <p>Código 15003941012005</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2028 (BOP nº 9, 15/01/2026)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal Salvo nas materias que expresamente teñan efectos retroactivos desde o primeiro de xaneiro de 2023, o presente Convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2028 para todos os efectos e en todo o seu articulado. Finalizada a vixencia do presente Convenio e mentres non se producise a firma dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos, xunto co resto de temas tratados e acordados pola comisión paritaria e disposicións xudiciais ou administrativas que se producisen durante a vixencia deste.</p> <p>Artigo 4. Denuncia O presente Convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes deste ao inicio da negociación dun novo convenio 30 días antes do seu vencemento.</p> <p>Disposición adicional Segunda. Lexislación Subsidiaria. Nas materias non previstas no presente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector da Limpeza Pública, Rego, Recollida, Tratamento e Eliminación de residuos, Limpeza e Conservación de rede de sumidoiros, o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais normativa de xeral aplicación. De forma expresa, e en tanto non se negocien outros regulamentos, acordos ou directrices, as partes recoñecen que seguen sendo aplicables e con efecto todos os laudos, pactos, acordos, disposicións, actas ou demais documentos que xurdidos da interpretación ou aplicación de convenios precedentes non se opoñan ao establecido no presente convenio colectivo.</p>	<p>Artigo 37. - Incrementos Salariais. Páctanse os seguintes incrementos retributivos, sobre as táboas anexas Ano 2023: 3,1% Ano 2024: 2,8% Ano 2025: 2,8% Ano 2026: 2,8% Ano 2027: 2,8% Ano 2028: 2,8% Os incrementos pactados para o ano 2023, 2024 e 2025 aboaranse na folla de salario do mes seguinte ao mes dá súa sinatura.</p>	<p>Artigo 19. Xornada. En cómputo anual a xornada máxima de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente Convenio Colectivo será 1736 horas. En cumprimento do artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores poderase distribuír a xornada diaria ordinaria ampliándoa ou minorándoa en dúas horas diarias e cun máximo dun 7,5% en cómputo bimestral. Se a prestación do servizo é en días non habituais, a xornada terá que ser de como mínimo oito horas. Neste último caso terase dereito a percibir o plus do transporte do día concreto. As empresas comunicarán os días e horas de prestación de traballo cunha antelación mínima de cinco días. As causas das devanditas alteracións terán que ser xustificadas ante os Representantes dos Traballadores. Co calendario anual de traballo e descanso, 7-5, 7-5, 7-4 derivado da aplicación do presente Convenio Colectivo, darase por cumprida a xornada máxima anual dos traballadores adscritos a este réxime de quendas.</p> <p>Artigo 20. Horarios e Quendas de Traballo. O calendario de horarios e quendas de traballo establecerase en cada empresa mediante acordo entre os representantes legais dos traballadores e a empresa antes do 15 de decembro do ano anterior a que corresponda, mantendo ata a aplicación do sistema que se pacte o que se veña aplicando. Os traballadores entre si, e previa comunicación á empresa na persoa ou persoas que esta designe, poderán cambiar as súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sempre que os seus grupos profesionais e postos de traballo sexan homologables en coñecementos das funcións a realizar. Establécense as seguintes quendas de traballo, que poderán ser modificadas de mutuo acordo cos representantes dos traballadores: A título orientador, establécense as seguintes quendas de traballo: Xornada continua: Esta xornada será dunha media de 40 horas semanais en cómputo anual, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos, como locais que estableza a lei. No suposto de acordo entre empresa e traballador/a a través dos seus representantes, a xornada continua poderá ser substituída por xornada partida. Xornada a quendas: Dentro do réxime de quendas existirán as modalidades de: · Quenda pechada de luns a domingo: realizarase no ciclo completo de mañá/tarde/noite, con carácter rotatorio durante os 365 días do ano natural. O sistema de quendas será 7-5, 7-5, 7-4, no que '7' son días de traballo e 5 e 4 son días de descanso. · Quenda de mañá e tarde: realizarase con carácter rotatorio, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei. Xornada a tempo parcial: É aquela xornada que desenrolan os traballadores durante o ano, inferior á dun traballador/a a tempo completo comparable, resultando a súa xornada unha parte proporcional da xornada total anual establecida no anterior artigo. Artigo 22. Descansos durante a xornada de traballo. Cando a xornada diaria sexa igual ou maior a 5 horas continuadas o persoal disporá dun descanso intermedio de 30 minutos. Todo o persoal que preste servizos nas plantas clasificadoras e zona de ensacado dispoñerán de tres descansos que serán de 10, 20 e 10 minutos diarios. Na sección de triaxe da PCM, a permanencia dos triadores por liña en marcha non poderá exceder, en ningún caso, de dúas horas continuadas por xornada, non podendo volver ao posto ata transcorridas como mínimo outras dúas horas. Para os traballadores que debido ao seu posto de traballo non poidan desfrutar do descanso intermedio de media hora e esta circunstancia sexa imputable á organización do traballo, este será acumulable a 14 días completos de descanso, disfrutables dentro do ano natural e mediante calendario elaborado para o efecto e pactado coa representación legal dos traballadores. Todos os descansos estipulados no presente artigo computarán como tempo efectivo de traballo. Artigo 23. Tempo para aseo persoal derivado do RD 664/97. Para dar cumprimento ao establecido no RD 664/97 no referente ao tempo para aseo persoal establécense que: 1. Por norma xeral os traballadores tomarán os tempos para aseo persoal establecidos no RD 664/97, antes do descanso intermedio e antes do final da xornada. 2. No caso dos traballadores a quenda pechada de luns a domingo tomarán o tempo para aseo persoal anterior ao descanso intermedio antes de producirse este, quedando reducido o tempo de descanso en cinco minutos. O aseo correspondente á finalización da xornada realizarase á finalización desta. O tempo de hixiene para aseo persoal de final de xornada (10 minutos) xunto cos cinco minutos do descanso intermedio, acumularase para desfrute e traducirase en 7 días de descanso que se intercalarán entre dous períodos de descanso dentro do módulo 7-5, 7-5, 7-4. Este tempo de descanso compensatorio concretarase nos calendarios anuais quedando sometido ás mesmas condicións que para o goce das vacacións. 3. Os traballadores contratados a tempo parcial terán dereito ao desfrute do tempo para o aseo persoal dentro da súa xornada de traballo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FERROGLOBE CUARZOS INDUSTRIALES MINING, SAU</p> <p>Código 15000452011984</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023-2025 (BOP nº 24, 05/02/2025)</p> <p>1.3.- Ámbito temporal O Acordo Marco e os convenios colectivos de aplicación terán unha vixencia comprendida entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2025, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia (BOP). Finalizada a súa vixencia entenderase prorrogado ata a subscripción dun novo Acordo Marco. Considerarase por ambas as partes denunciado e comunicado en tempo e forma na data do seu vencemento. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe. No prazo máximo dun mes a partir da denuncia e comunicación procederase a constituír a comisión negociadora e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.</p> <p>6.18.- Lexislación suplementaria Todo o que non estea reflectido no presente convenio rexerese pola lexislación establecida no Estatuto dos Traballadores e Estatuto da minería, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións vixentes no sector.</p>	<p>3.1.- Incrementos Salariais As partes acordan que aos conceptos establecidos nas táboas salariais aplicaráselles os seguintes incrementos económicos unha vez alcanzados os respectivos acordos nos convenios colectivos de cada un dos centros de traballo/empresas: - Ano 2023: 3%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2024. - Ano 2024: 3%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2025. - Ano 2025: 2%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2026. Os atrasos correspondentes ao incremento salarial pactado para o ano 2023 e aplicable con data de efecto 1 de xaneiro de 2024 calcularanse e aboaranse nun único pago, que se fará efectivo no recibo de salario correspondente ao mes seguinte á firma dos convenios colectivos de cada un dos centros de traballo/empresas. A cotización á Seguridade Social dese importe ratearase en función dos días de cotización do período de devindicación.</p>	<p>2.1.- Xornada laboral A xornada anual que se aplicará ao presente convenio será de corenta horas semanais equivalentes, como máximo, a 1744 horas anuais para o ano 2023, 2024 e 2025 respectivamente.</p> <p>2.2.- Distribución da Xornada O réxime de traballo establecerase pola Dirección con base nas necesidades organizativas e de produción de acordo coas normas legais vixentes. 2.2.1.- Distribución irregular da Xornada Co fin de facilitar un mellor aproveitamento da xornada e das instalacións, permitindo, entre outras, atender situacións de cargas de traballo descontinuas, paradas por avarías, mantemento, programado ou non programado ou prezos de enerxía, entre outras, acórdase adecuar a xornada de traballo, xa sexa prolongando ou reducindo a mesma, por xornadas completas, nos días que sexan laborables para cada réxime de traballo, ou traballando nos días de descanso. Estas modificacións de xornada deberán respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal legalmente previstos. De acordo co anterior, a Empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano un máximo de 40 horas a traballar ou descansar. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e a persoa traballadora deberá coñecer, cun aviso previo mínimo de sete días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo máximo de 3 meses do seguinte ano ao da activación ou desactivación de xornadas. As xornadas utilizadas ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores terá a consideración de xornada ordinaria de traballo. En consecuencia, estas xornadas non terán a consideración de horas extraordinarias, nin se retribúen cando se traballan, nin se descontan cando se descansan. A cada xornada traballada de máis corresponderalle un descanso dunha xornada e viceversa. Si se retribuirán os pluses que leven asociados as horas traballadas de máis por activación. Cando se deixe de traballar aboaranse os pluses que se tivesen devindicado no momento da desactivación, sen prexuízo de non duplicar o pago dese pluses coa recuperación das devanditas xornadas. O saldo individual de xornada por exceso ou por defecto concretarase dentro do último mes do ano natural (decembro) e os saldos por defecto e por exceso poderán compensarse ata finalizar o primeiro trimestre do ano seguinte. Os saldos por exceso non terán en ningún caso a consideración de horas extraordinarias senón de xornada suplementaria ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores. 2.2.2.- Réximes de traballo Con carácter xeral o persoal poderá traballar en calquera dos réximes de quendas ou traballo que a Empresa requira. 2.2.3.- Normas xerais O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada diaria o persoal se atope no seu posto de traballo. O persoal que teña que ausentarse do seu posto de traballo deberá solicitar a autorización do seu supervisor. No 2.3.- Calendario laboral e Vacacións indica: Calendario laboral Os calendarios correspondentes consultarase coa representación social dentro do último mes do ano anterior e serán publicados con data límite do 15 de decembro (ou o día posterior hábil). A Empresa poderá modificar os calendarios que se establezan no principio do ano, cun máximo de dous cambios adicionais (un por semestre) dentro do ano e en función das súas necesidades. No número de cambios non se contabilizarán aqueles que estean motivados por causas de forza maior, avarías ou necesidades de mantemento de suficiente envergadura das instalacións que xustifiquen o devandito cambio. Os calendarios que se establezan deberán manterse un mínimo de 1 mes. Respectarase a regulación de aviso previo legal para os efectos de vacacións anuais. As modificacións de calendario comunicaranse aos Representantes do Persoal e ao persoal afectado cun mínimo de sete días de antelación. Se por circunstancias extraordinarias houberse necesidade de realizar outras modificacións de calendario non previstas anteriormente, negociaríase cos Representantes do Persoal. No calendario laboral faranse constar as festas nacionais, locais e da Comunidade Autónoma. Así mesmo considéranse festivos e con carácter retributivo os días 4 de decembro, festividade de Santa Bárbara e os días 24 e 31 de decembro. Cando algún destes días caia en sábado ou domingo, tomarase como festivo o primeiro día laborable anterior a estas festividades, ou negociaranse os días alternativos a estes, coa representación social e quedarán reflectidos no calendario laboral. Independentemente das festas establecidas no Calendario Oficial, todo o Persoal desfrutará os días sobranceiros do cómputo anual durante o ano, previa solicitude do traballador/a e autorización da Empresa e mantendo uns servizos mínimos para o bo funcionamento da mina, ata completar a xornada máxima establecida no artigo anterior. O persoal que realice unha xornada continuada, terá durante a mesma, un período de descanso de quince minutos, que se considerará tempo de traballo efectivo. Vacacións ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FERROGLOBE RAMSA MINING, SA - Centro de traballo de Serrabal – Vedra</p> <p>Código 15003902012002</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023-2025 (BOP nº 26, 07/02/2025)</p> <p>1.3.- Ámbito temporal O Acordo Marco e os convenios colectivos de aplicación terán unha vixencia comprendida entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2025, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia (BOP). Finalizada a súa vixencia entenderase prorrogado ata a subscrición dun novo Acordo Marco. Considerarase por ambas as partes denunciado e comunicado en tempo e forma na data do seu vencemento. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe. No prazo máximo dun mes a partir da denuncia e comunicación procederase a constituír a comisión negociadora e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.</p> <p>6.18.- Lexislación suplementaria Todo o que non estea reflectido neste Convenio rexerese pola lexislación establecida no Estatuto dos Traballadores e Estatuto da minería, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións vixentes no sector.</p>	<p>3.1.- Incrementos salariais As partes acordan que aos conceptos establecidos nas táboas salariais aplicaráselles os seguintes incrementos económicos unha vez alcanzados os respectivos acordos nos convenios colectivos de cada un dos centros de traballo/empresas: - Ano 2023: 3 %, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2024. - Ano 2024: 3 %, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2025. - Ano 2025: 2 %, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2026. Os atrasos correspondentes ao incremento salarial pactado para o ano 2023 e aplicable con data de efecto 1 de xaneiro de 2024 calcularanse e aboaranse nun único pago, que se fará efectivo no recibo de salario correspondente ao mes seguinte á firma dos convenios colectivos de cada un dos centros de traballo/empresas. A cotización á Seguridade Social dese importe se rateará en función dos días de cotización do período de pagamento.</p>	<p>2.1.- Xornada laboral A xornada anual que se aplicará o presente convenio será de corenta horas semanais equivalentes, como máximo, a 1744 horas anuais para o ano 2023, 2024 e 2025 respectivamente.</p> <p>2.2.- Distribución da xornada O réxime de traballo establecerase pola Dirección conforme ás necesidades organizativas e de produción de acordo coas normas legais vixentes. 2.2.1.- Distribución irregular da Xornada Co fin de facilitar un mellor aproveitamento da xornada e das instalacións, permitindo, entre outras, atender situacións de cargas de traballo descontinuas, paradas por avarías, mantemento, programado ou non programado ou prezos de enerxía, entre outras, acórdase adecuar a xornada de traballo, xa sexa prolongando ou reducindo a mesma, por xornadas completas, nos días que sexan laborables para cada réxime de traballo, ou traballando nos días de descanso. Estas modificacións de xornada deberán respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal legalmente previstos. De acordo co anterior, a Empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano un máximo de 40 horas a traballar ou descansar. Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e a persoa traballadora deberá coñecer, cun aviso previo/previo aviso mínimo de sete días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo máximo de 3 meses do seguinte ano ao da activación ou desactivación de xornadas. As xornadas utilizadas ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores terá a consideración de xornada ordinaria de traballo. En consecuencia, estas xornadas non terán a consideración de horas extraordinarias, nin se retribúen cando se traballan, nin se descontan cando se descansan. A cada xornada traballada de máis corresponderalle un descanso dunha xornada e viceversa. Si se retribuirán os pluses que leven asociados as horas traballadas de máis por activación. Cando se deixe de traballar aboaranse os pluses que se devindicaron no momento da desactivación, sen prexuízo de non duplicar o pago deses pluses coa recuperación das devanditas xornadas. O saldo individual de xornada por exceso ou por defecto concretarase dentro do último mes do ano natural (decembro) e os saldos por defecto e por exceso poderán compensarse ata finalizar o primeiro trimestre do ano seguinte. Os saldos por exceso non terán en ningún caso a consideración de horas extraordinarias senón de xornada suplementaria ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores. 2.2.2.- Réximes de traballo Con carácter xeral o persoal poderá traballar en calquera dos réximes de quendas ou traballo que a Empresa requira. 2.2.3.- Normas xerais O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o persoal estea no seu posto de traballo. O persoal que teña que se ausentar do seu posto de traballo deberá solicitar a autorización do seu supervisor.</p> <p>No 2.3.- Calendario laboral e vacacións indica: Calendario laboral Os calendarios correspondentes consultarase coa representación social dentro do último mes do ano anterior e serán publicados con data límite do 15 de decembro (ou o día posterior hábil). A Empresa poderá modificar os calendarios que se establezan no principio do ano, cun máximo de dous cambios adicionais (un por semestre) dentro do ano e en función das súas necesidades. No número de cambios non se contabilizarán aqueles que estean motivados por causas de forza maior, avarías ou necesidades de mantemento de suficiente envergadura das instalacións que xustifiquen o devandito cambio. Os calendarios que se establezan deberán manterse un mínimo de 1 mes. As modificacións de calendario comunicaranse aos representantes do persoal e ao persoal afectado cun mínimo de sete días de antelación. Se por circunstancias extraordinarias houberse necesidade de realizar outras modificacións de calendario non previstas anteriormente, negociaríase cos representantes do persoal. No calendario laboral faranse constar as festas nacionais, locais e da Comunidade Autónoma. Así mesmo, considéranse festivos e con carácter retributivo os días 4 de decembro, festividade de Santa Bárbara, e os días 24 e 31 de decembro. Cando algún destes días caia en sábado ou domingo, tomarase como festivo o primeiro día laborable anterior a estas festividade, ou se negociarán días alternativos a estes coa representación social e quedarán reflexados no calendario laboral. Independientemente das festas establecidas no calendario oficial, todo o persoal gozará dos días sobrantes do cómputo anual durante o ano, previa solicitude do traballador/a e autorización da Empresa e mantendo uns servizos mínimos para o bo funcionamento da mina, ata completar a xornada máxima establecida no artigo anterior. O persoal que realice unha xornada continuada terá, durante esta, un período de descanso de quince minutos, que se considerará tempo de traballo efectivo.</p> <p>Vacacións ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FERROGLOBE SPAIN METALS, SAU - Fábrica de Sabón</p> <p><i>Código</i> 15003201011995</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 16, 24/01/2025)</p> <p>Artigo 1.3 - Vixencia e duración O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025 e entrará en vigor no momento da subscripción do mesmo, con independencia da data de publicación no BOP correspondente.</p> <p>Transcorrido o período de vixencia seguirán aplicándose todas as súas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas ata tanto se aprobe e entre en vigor un novo convenio.</p> <p>Artigo 1.4 - Forma e Condicións de Denuncia Considerarase por ambas as partes denunciado e comunicado en tempo e forma na data do seu vencemento. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe. No prazo máximo dun mes a partir da denuncia e comunicación procederase a constituír a comisión negociadora e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.</p>	<p>Artigo 3 - Incremento Salarial Todos os conceptos retributivos contemplados no presente capítulo conteñen xa un incremento do 3% para o ano 2023, aplicable con efectos do 1 de xaneiro de 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Para o ano 2024, aplicable con efectos do 1 de xaneiro de 2025, os devanditos conceptos incrementaranse un 3%. · Para o ano 2025, aplicable con efectos do 1 de xaneiro de 2026, os devanditos conceptos incrementaranse un 2%. 	<p>Artigo 2.1 - Xornada de traballo A xornada laboral que se aplicará durante os anos 2023, 2024 e 2025 será de 1744 horas, respectando, en todo caso, os períodos mínimos de descanso previstos pola Lei e unha xornada máxima de oito horas diarias. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo.</p> <p>Artigo 2.2 - Distribución irregular da xornada Co fin de facilitar un mellor aproveitamento da xornada e das instalacións, permitindo, entre outras, atender situacións de cargas de traballo descontinuas, paradas por avarías, mantemento, programado ou non programado ou prezos de enerxía, entre outras, acórdase adecuar a xornada de traballo, xa sexa prolongando ou reducindo a mesma, por xornadas completas, nos días que sexan laborables para cada réxime de traballo, ou traballando nos días de descanso. Estas modificacións de xornada deberán respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal legalmente previstos. De acordo co anterior, a Empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano un máximo de 40 horas a traballar ou descansar. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e a persoa traballadora deberá coñecer, cun aviso previo mínimo de sete días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo máximo de 3 meses do seguinte ano ao da activación ou desactivación de xornadas. As xornadas utilizadas ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores terá a consideración de xornada ordinaria de traballo. En consecuencia, estas xornadas non terán a consideración de horas extraordinarias, nin se retribúen cando se traballan, nin se descuentan cando se descansan. A cada xornada traballada de máis corresponderalle un descanso dunha xornada e viceversa. Si se retribuirán os pluses que leven asociados as horas traballadas de máis por activación. Cando se deixe de traballar aboaranse os pluses que se tivesen devindicado no momento da desactivación, sen prexuízo de non duplicar o pago deses pluses coa recuperación das devanditas xornadas. O saldo individual de xornada por exceso ou por defecto concretarase dentro do último mes do ano natural (decembro) e os saldos por defecto e por exceso poderán compensarse ata finalizar o primeiro trimestre do ano seguinte. Os saldos por exceso non terán en ningún caso a consideración de horas extraordinarias senón de xornada suplementaria ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores. Artigo 2.11 - Prolongación de xornada As persoa traballadoras que finalicen o seu traballo entre as 23 e as 2 horas, terán dereito a medio día de descanso ao día seguinte en concepto de Comisión de Servizo. Os que terminen despois das 2 horas terán dereito a un día de descanso ao día seguinte no mesmo concepto. Artigo 2.12 - Comisión de Servizo Entenderase por Comisión de Servizo a compensación tanto en tempo como economicamente pola perda de descanso semanal ou diario a que a persoa traballadora tivese dereito. En todos os casos a Comisión de Servizo é obrigatorio descansala. Se a Comisión de Servizo se debe a traballar a noite anterior a un domingo ou Festivo, tamén se desfrutará o primeiro día laborable. As horas indicadas no Artigo 2.11, entenderanse horas de presenza real en Fábrica, sen que se compute o tempo de viaxe. As horas indicadas nos Artigos 2.12 e 2.13, entenderanse horas de presenza real en Fábrica, computándose o tempo de viaxe (media hora de vir a Fábrica e media hora de regreso ao domicilio). Artigo 2.13 - Outras Comisións de Servizo Cando a Empresa requira a unha persoa traballadora e esta traballe máis de tres horas, terminando o traballo entre as 23 e as 2 horas, terase dereito a medio día de descanso ao día seguinte, en Comisión de Servizo. Cando a Empresa requira a unha persoa traballadora e esta traballe máis de tres horas empezando o traballo entre as 23 e as 4 horas, terase dereito a un día de descanso ao día seguinte en Comisión de Servizo. Igualmente, se empezando o traballo antes das 23 horas se finaliza despois das 2 horas. Cando a Empresa requira a unha persoa traballadora e esta traballe máis de tres horas, empezando o traballo entre as 4 e as 5 horas, terase dereito a medio día de descanso ao día seguinte, en Comisión de Servizo. Cando se traballasen 5 ou máis horas dentro do Forno e estas se realicen dentro das primeiras 36 horas de parada, terase dereito a un día de descanso ao día seguinte en Comisión de Servizo. Artigo 2.14 - Traballo extraordinario en Domingo ou Festivo Se se traballa entre 5 e 6 horas extraordinarias en domingo ou Festivo, concederase medio día laborable en Comisión de Servizo. Se se traballa entre 6 e 8 horas extraordinarias en domingo ou Festivo, concederase un día laborable en Comisión de Servizo. Artigo 2.15 - Tempo de bocadillo persoal de Quenda O persoal de quenda dispoñerá de 20 minutos para tomar o bocadillo e considerase tempo efectivo de traballo. O devandito persoal tomará o bocadillo de forma graduada e só poderá ser interrompido por unha avaría grave e non polo traballo normal de cada día.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>GALICIA EDITORIAL, SL</p> <p>Código 15100522012016</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 171, 09/09/2025)</p> <p>Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia. O presente convenio terá unha duración dun (1) ano, entrando en vigor o 01/01/2025 e finalizando o 31/12/2025. O Convenio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes antes do 15 de decembro de 2025. No caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente Convenio Colectivo ata a firma dun novo.</p>	<p>No Artigo 29.- Salario indica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estarase en canto á súa definición, ao establecido no artigo 26 do Estatuto dos Traballadores. 2. Todos os importes consignados neste Convenio consideraranse brutos, debéndose practicar sobre eles as retencións legais que procedan por razóns fiscais, de Seguridade Social, ordes xudiciais ou administrativas de retención ou embargo ou calquera outro imperativo legal. 3. A Empresa pagará pola prestación de igual traballo o mesmo salario en todos os seus conceptos, sen discriminación algunha por razón de sexo. 4.- Retribución Flexible.- O persoal poderá acceder a converter parte do seu salario en retribución flexible: seguro médico, cheque gardería, transporte ou calquera outro produto susceptible de considerarse rendas en especie e, por tanto, poidan ser incluídos nun programa de retribución flexible. <p>Incremento salarial: Sobre o salario base de táboas, con efectos de 1 de xaneiro de 2025 aplicarase un incremento do 2,8%.</p> <p>Distribución Salarial: ...</p>	<p>Artigo 44.- Xornada Laboral.</p> <p>A duración da xornada laboral será de 36 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. A modo orientador tómase como referencia de xornada anual, a equivalente a 1626 horas anuais de traballo efectivo para o persoal de GALICIA EDITORIAL S.L.</p> <p>Acórdase así mesmo que a porcentaxe máxima de xornada irregular non sexa superior ao 10%, de acordo co previsto no Estatuto dos Traballadores. É obrigatorio utilizar os sistemas de control de accesos para rexistrar as entradas e saídas ao traballo. Será sancionable a non utilización dos mesmos.</p> <p>Os sistemas de traballo son os seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- PRODUCCIÓN NOITE: - A duración da xornada diaria de domingo a martes será de 6 horas, 6h20' os mércores e 6h30' horas xoves, venres e sábados. Para a quenda de produción de noite, redúcese en 18 horas anuais a bolsa horaria, ampliando en 30 minutos a xornada dos mércores e xoves. - Dos cuadrantes co sistema de libranza -(7+2)- resulta unha xornada anual, a título orientador, equivalente a 1534 horas, polo que se necesita axustar a diferenza de horas de defecto, ata alcanzar as 1626 horas establecidas por convenio. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento, en 60 horas. As horas restantes ata completar a xornada asignada a cada traballador ou a cada traballadora pasan a engrosar unha bolsa de horas para compensar os posibles excesos de xornada. A compensación "contra" esa bolsa de horas realizarase en función do carácter das horas: seguindo un criterio de 1 por 1 respecto ás horas ordinarias; 1,2 por 1 respecto ás realizadas en domingo e 1,4 por 1 respecto ás realizadas en festivos. A efectos deste cómputo, os excesos redondearanse de 15 en 15 minutos. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente serán, como mínimo, de 72 xornadas. 2.- MANTEMENTO E LIMPEZA DE ROTATIVA - O persoal adscrito a esta Área, realizará a súa xornada diaria, en quenda de mañá, de luns a venres e será de 6 horas e 25 minutos e 6 horas as gardas de sábado, domingo e festivos. - Os equipos de garda formaranse con 3 ou 4 traballadores ou traballadoras a criterio do Xefe de Mantemento. - Dos cuadrantes co sistema de libranza 5+2 resulta unha xornada anual equivalente a 1566 horas, polo que se necesita axustar a diferenza de horas ata alcanzar as 1626 horas do convenio. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento en 60 horas. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente constan, como mínimo, de 72 días. 3.- SERVIZOS XERAIS (MANTEMENTO DE INSTALACIÓNS) - Establécense tres quendas de traballo de mañá, tarde, noite de 6.00 horas. - Fíxase unha libranza de 3 días en cada período de 14, que non serán necesariamente días consecutivos. Este sistema de traballo supón unha xornada anual inferior á establecida que dependendo da quenda en que figure asignado o traballador ou a traballadora. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento en 60 horas. As horas restantes pasan a engrosar unha bolsa de horas destinada a compensar os posibles excesos de xornada. A cancelación "contra" esa bolsa de horas realizarase en función do carácter das horas para cancelar: seguindo un criterio de 1 por 1 respecto ás horas ordinarias; 1,2 por 1 respecto ás realizadas en domingo e 1,4 por 1 respecto ás realizadas en festivos. A efectos deste cómputo, os excesos redondearanse de 15 en 15 minutos. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente constan, como mínimo, de 72 días. Anualmente axustaranse as bolsas de horas, sen que en ningún caso poida considerarse como condición máis beneficiosa a efectos de consolidación, calquera xornada anual inferior a 1626 horas de traballo. <p>Artigo 44 bis.- Libranza adicional. O persoal que non realiza a súa xornada habitual exclusivamente de luns a venres, en atención ao seu particular ciclo de traballo e descanso, terá dereito a un día de descanso adicional por trimestre natural sempre que prestase servizos efectivos durante todos os días indicados como de traballo no seu calendario laboral (para estes efectos, considerarase que hai prestación de servizos tamén cando se desfrute dun permiso retribuído). Este día non será acumulable a vacacións. As ausencias que se produzan "a cabalo" entre dous trimestres naturais, sempre que teñan unha duración non superior a sete días, aplicaranse unicamente ao trimestre no que se orixinaron. Os días de descanso adicional que por causas imputables á empresa non puidesen ser desfrutados dentro do ano seguinte á súa xeración poderán compensarse economicamente por solicitude da persoa que os xerou conforme a fórmula de Salario Bruto Fixo anual / 360.</p> <p>Artigo 45.- Beneficio de peche. Os departamentos e áreas que teñan recoñecida a posibilidade de adiantar, a criterio do responsable, a hora de termo da súa xornada laboral diaria por finalización anticipada da produción, poderán adiantar a hora de saída do traballo por aplicación do denominado "beneficio de peche", sempre que non sexa necesario realizar traballos de impresión ou peche de produtos que non poidan ser realizados pola quenda de tarde antes da data de entrega comprometida co cliente, ou que non se poidan completar dentro da xornada da quenda de tarde para que os traballos da devandita quenda finalicen sen poñer en risco o comezo da tirada da quenda de noite. Se pola contra fose necesario prolongar a xornada, os excesos que se produzan compensaranse coa bolsa de horas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>GDES WIND, SL</p> <p>Código 15100882012019</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 17/11/2025 - 16/11/2028 (BOP nº 220, 17/11/2025)</p> <p>Artigo 3º. ÁMBITO TEMPORAL. O presente convenio entrará en vigor desde a súa publicación no BOP, producirá efectos económicos a partir do 1 de Xullo de 2025 e terá unha vixencia de 3 anos desde a súa entrada en vigor. Ambas as partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio con, polo menos, dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. Unha vez denunciado o convenio colectivo e mentres non se alcance un novo acordo expreso, este manterá a súa vixencia na súa totalidade ata que sexa substituído por un novo convenio colectivo.</p> <p>Artigo 2º. ÁMBITO PERSOAL E FUNCIONAL. O presente convenio colectivo será de aplicación a todas as persoas traballadoras que presten servizos baixo a dependencia e por conta de GDES Wind, S.L. con NIF número B15974132. Queda integrada no campo de aplicación deste Convenio a actividade relativa ao mantemento de pas eólicas e outros compoñentes do aeroxerador, así como deseño e fabricación de pezas con materiais compostos. Aquelas condicións de traballo non contempladas neste convenio, sométense á regulación do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña e, atendendo ao principio de xerarquía normativa, ao convenio colectivo estatal da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector metal.</p>	<p><i>Nota: Non indica cal é o incremento. Recolle táboas salariais (pluses, extras e axudas de custo)</i></p>	<p>Artigo 12º. XORNADA LABORAL. O número de horas de xornada ordinaria anual será de 1752 horas de traballo efectivo en 2025, existindo flexibilidade en relación co inicio e fin da actividade derivada das características propias do servizo, quedando supeditada a xornada anual dos exercicios seguintes ao que dispoña o convenio colectivo sectorial de aplicación supletoria. As persoas traballadoras dispoñerán de medios de empresa ou custeados por esta para os desprazamentos desde o seu domicilio aos distintos centros de traballo itinerantes. Aos exclusivos efectos de cómputo de horas da xornada ordinaria anual de traballo efectivo, non se considerará o tempo utilizado nos desprazamentos. A xornada comezará desde o momento no que a persoa traballadora abandone o medio de transporte facilitado pola empresa ao chegar ao lugar de traballo e finalizará na mesma instalación de traballo ao momento de subirse novamente no medio de transporte. Así, considerarase xornada de traballo efectivo o tempo de presenza no emprazamento de traballo en que se atope.</p> <p>Artigo 13º. DÍAS LIBRES POR PERÍODOS CONTINUADOS DE PRESTACIÓN SERVIZO. Nos casos de desprazamentos continuados por tempo superior a 30 días, a persoa traballadora terá dereito a descansar no seu domicilio de orixe segundo a seguinte escala: Días libres por períodos continuados de prestación de servizo: Máis de 30 días continuados en servizo e ata 60 días: 1 día laborable. Máis de 60 días continuados en servizo e ata 90 días: 2 días laborables. Máis de 90 días continuados en servizo e ata 120 días: 3 días laborables. Máis de 120 días continuados en servizo e ata 150 días: 4 días laborables. Máis de 150 días continuados en servizo: 5 días laborables. O período de disfrute destes días libres será de Outubro a Maio, previa solicitude por parte da persoa traballadora e, tras concesión por parte do seu responsable, tendo en conta a prioridade de traballar nos meses de verán debido ás condicións meteorolóxicas máis favorables e á maior cantidade de horas de luz solar, seguindo o mesmo criterio utilizado para o disfrute das vacacións.</p> <p>No Artigo 7º. PLUS EFECTIVIDADE. A finalidade deste concepto retributivo variable denominado plus efectividade, é a de incentivar o rendemento das persoas traballadoras e manter a súa implicación na actividade da empresa. O devandito plus aboarase con base en catro factores: 1. As horas de traballo efectivo: como tales consideraranse aquelas nas que a persoa traballadora, traballa directamente sobre a pa ou compoñente a reparar e/ou inspeccionar. Para determinar as horas de traballo efectivo pátrese do límite da xornada ordinaria diaria (8 horas), descontando as horas diarias NON efectivas (tempo desprazamento, formación e subactividade – paradas por meteoroloxía adversa, avaría de medios auxiliares...) 2. Resultado do traballo realizado: valorando neste factor, a calidade do servizo realizado, o tempo de execución do mesmo e o nivel de satisfacción do cliente. A valoración deste factor será realizada pola persoa xerarquicamente superior, mensualmente, tras examinar o resultado do servizo con base nos estándares de calidade da empresa e o nivel de satisfacción do cliente, alén do tempo de execución do servizo, definido previamente. Establecéndose tres niveis de efectividade: BAIXO: 0,00€ ESTÁNDAR: 0,50€ SUPERIOR: 1,00€ 3. Aplicación dun coeficiente multiplicador para cada categoría profesional: Oficial/a 1º: 4,00 Oficial/a 2º: 3,00 Oficial/a 3º: 1,50 Peón/a: 0,50 4. Reporte do servizo: Coa finalidade de incentivar a función do correcto reporte do servizo, aquelas persoas traballadoras que informen e documenten correctamente o traballo realizado, en canto a tempo de traballo, descrición de danos, proceso de reparación, detalles de inspección, fotografías, materiais utilizados, check list furgoneta, rexistro de condución ou calquera outro dato que a empresa considere relevante como información ou documentación do servizo e así se tivese trasladado á persoa traballadora, recibirán 1 € adicional por cada hora efectiva de traballo. A fórmula para o cálculo do plus de efectividade diario, sería a seguinte: (8 horas – horas traballo non efectivo) * nivel efectividade * coeficiente multiplicador categoría Para o caso da persoa do equipo que reporte o servizo e o faga correctamente, aboarase: 1€ por cada hora efectiva de traballo (hora efectiva= 8 horas – horas traballo non efectivo) A persoa traballadora poderá optar á cobranza do plus efectividade ao cumprirse un ano de prestación de servizo na empresa, previa valoración e aceptación por parte da persoa xerarquicamente superior. Para o caso de que a persoa traballadora destaque especialmente na súa efectividade antes de cumprirse o ano, valorarase pola persoa xerarquicamente superior a posibilidade de que devindique este plus antes do período establecido. O plus de efectividade, en ningún momento, terá carácter consolidable.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>HALLKUSS CORPORATION, SL - Servizo público de recollida e transporte de RSU, punto limpo e limpeza viaria no Concello de Cedeira</p> <p>Código 15004621012009</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 107, 06/06/2025)</p> <p>ARTIGO 3. VIXENCIA E DURACIÓN. O presente Convenio terá unha duración de 1 ano desde o 1 de xaneiro até o 31 de decembro de 2025. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025. Unha vez terminada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, de igual duración, continuará rexendo ata que sexa substituído por outro.</p> <p>ARTIGO 4. DENUNCIA DO CONVENIO. A denuncia deberá facerse por escrito e cun mínimo dun mes e un máximo de tres meses de antelación ao vencemento do seu período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Desta comunicación enviarase copia a efectos de rexistro á Dirección da empresa e ao Departamento Territorial competente en materia de Relacións Laborais. A parte que promova a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. As partes reuniranse antes de que se cumpra un mes desde a recepción da proposta citada. O presente Convenio entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera parte non sexa denunciado. Non obstante a denuncia do Convenio non significará modificación algunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Para o non recollido neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e demais lexislación laboral vixente, así como calquera condición máis favorable que se recolla no Convenio Colectivo para o persoal laboral do Concello de Cedeira será de aplicación ao persoal afecto por este Convenio Colectivo.</p>	<p>No ANEXO 1. TÁBOAS SALARIAIS indica: TÁBOAS 2025 (+7%)</p> <p>ARTIGO 9. RETRIBUCIÓN SALARIAIS. A retribución de cada traballador/a estará composta polo salario base do Convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan na táboa salarial anexa.</p> <p>ARTIGO 10. ESTRUCTURA SALARIAL. SALARIO BASE: O salario base será determinado para cada categoría segundo o disposto nas táboas anexas. Esta cantidade aboarase en doce mensualidades. PLUS PENOSO: Aboarase por este concepto, conforme ás táboas salariais que se anexan. Estas cantidades serán aboadas en doce mensualidades. PLUS DE TRANSPORTE: Aboarase por este concepto, conforme ás táboas salariais que se anexan. Estas cantidades serán aboadas en doce mensualidades.</p>	<p>ARTIGO 15. XORNADA. A xornada laboral para o persoal será de 37,5 horas efectivas en cómputo semanal e de 1720 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Os traballadores/as disporán dun período de descanso de 20 minutos diarios con carácter xeral, dentro da xornada de traballo e acomodándoo ás necesidades do servizo, computándose como traballo efectivo. Computarase como tempo de traballo efectivo o estritamente necesario para vestirse con roupa de traballo, recoller, gardar ou ordena-la roupa, uniformes, materiais, ferramentas e demais útiles de traballo. Entenderanse comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e hixiene ou da propia organización do traballo. Toda variación máis beneficiosa, aos efectos de xornada laboral, que se produza para o persoal laboral do Concello de Cedeira, esta será de aplicación para o persoal do servizo de limpeza comprendido no ámbito persoal e territorial deste Convenio. Considerarase festivo non recuperable o día 3 de novembro.</p> <p>ARTIGO 16. TRABALLOS EN DOMINGOS E FESTIVOS E HORARIO NOCTURNO. Cando o traballo se desenvolva en domingos, festivos, ou en horario nocturno, as xornadas realizadas nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre todos os/as traballadores/as adscritos ao servizo. Por cada hora traballada en domingo, festivo ou en horario nocturno percibirase un incremento do 100% sobre o estipulado para a hora normal, seguindo as seguintes fórmulas: Retribución anual / nº de horas de traballo ano = Valor hora normal de traballo. Valor hora normal de traballo x 2 = Valor da hora extra nocturna ou festiva.</p>
<p>HOTEL NH COLLETTION A CORUÑA-FINISTERRE</p> <p>Código 15000762011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 01/07/2015 - 31/12/2018 (BOP nº 187, 01/10/2018)</p> <p>Artigo 3.-Vixencia. Con independencia da súa publicación nos boletíns oficiais, este convenio iniciará a súa vixencia o 1 de xullo de 2015 ata o 31 de decembro do 2018, podendo ser denunciado por calquera das partes para efectos de negociación e revisión no último mes de cada ano natural, unha vez denunciado o prazo máximo para o inicio dun novo convenio será o establecido no artigo 86 do ET e o prazo máximo para a negociación o establecido no artigo 86.3 do ET, seguindo vixente en todos os seus contidos normativos, segundo o artigo 86.4 do Estatuto dos traballadores, sendo de plena aplicación ata que sexa substituído en todo ou en parte por outro convenio negociado entre as partes.</p>	<p>Artigo 9. Retribucións. A partires do 1 de xaneiro do 2019 serán de aplicación as táboas salariais do Convenio Provincial de Hostalaría da Coruña. A diferenza entre o salario base das táboas do Convenio provincial e o salario base que o persoal viñese percibindo por riba deste salario á data da publicación deste, aboarase como un complemento ad-personam non absorbible e revalorizable igual ao que se revaloricen as táboas do convenio provincial. Ao persoal que se incorpore á empresa a partires do 1 de xaneiro do 2019, aboarásele como salario base o definido nas táboas salariais do Convenio Provincial de Hostalaría da Coruña.</p>	<p>Artigo 17. Xornada laboral. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 38 horas semanais de traballo efectivo. Será de xornada continuada nos departamentos de recepción, conserxería, mantemento, teléfonos, pisos, lencería, economato e administración. Entenderase por xornada partida aquela na que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo. O tempo traballado computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria o traballador/a estea no seu posto de traballo. Que o número de horas anuais de traballo efectivo será de 1748, en xornada partida e continua</p> <p>Artigo 24. Nocturnidade. As horas transcorridas durante o período comprendido entre as dez da noite e as oito da mañá, agás nos casos en que a categoría do empregado que realiza o traballo nocturno así o especifique, terá unha retribución complementaria do 25 por cento do salario base.</p>

Denominación convenio	Naturaleza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>INDUSTRIAS DEL TABLERO, SA - INTASA</p> <p>Código 15002862011991</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 230, 28/11/2024)</p> <p>Acordo sobre incrementos salariais publicado no BOP nº 60, 28/03/2025 (<i>incremento adicional 2024 polo nivel de produción acadado e incremento salarial 2025</i>)</p> <p>Acta da Comisión Paritaria (<i>interpretación do parágrafo cuarto do Artigo 16. Xubilación</i>) publicada no BOP nº 145, 01/08/2025</p> <p>Acta da Comisión Negociadora pola que aproban as Táboas salariais 2025 e 2026 no BOP nº 44, 06/03/2026 (<i>incremento adicional 2025 polo nivel de produción acadado e incremento salarial 2026</i>)</p> <p>Artigo 4. ÁMBITO TEMPORAL.</p> <p>O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma prolongando os seus efectos ata o 31 de decembro de 2026, ambos inclusive.</p> <p>Con carácter xeral, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2024, salvo para os conceptos que no articulado especificamente se establezan para un período diferente e só para as persoas traballadoras que, na data da firma do presente acordo, estivesen de alta no centro de traballo.</p> <p>Finalizada a vixencia do Convenio e mentres non se produza a firma dun novo acordo entre as partes, seguirase aplicando non obstante o mesmo, tanto no seu contido normativo como obrigacional, ata que se pacte un novo Convenio Colectivo que o substitúa.</p> <p>Artigo 6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DO CONVENIO.</p> <p>O presente Convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes ao comezo do proceso negociador do novo convenio dentro do primeiro mes do ano seguinte ao seu vencemento.</p> <p>Constituída a mesa negociadora, establecerase o calendario de negociación no prazo máximo de 15 días.</p>	<p>Na acta de Acordo sobre incrementos salariais publicada no BOP nº 60, 28/03/2025 indican:</p> <p>PRIMEIRO. Dado que o nivel de produción alcanzado no ano 2024 ascendeu a 126.450 metros cúbicos saída de prensa, procede un incremento salarial adicional de 0,75% sobre o incremento inicial de 3,85%, isto é un total de 4,6%.</p> <p>As cantidades resultantes agora definitivas serven de base para as cantidades do ano en curso.</p> <p>Procede o aboamento dos atrasos correspondentes (0,75%) sobre os conceptos retributivos con efectos 01 de xaneiro de 2024.</p> <p>SEGUNDO. Confirmado o IPC interanual de 2024, isto é un 2,8%, procede un incremento salarial para o ano 2025 dun 3,55%. As cantidades resultantes servirán de base para o cálculo do ano 2026.</p> <p>TERCEIRO. A modificación dos conceptos retributivos e Anexos táboas salariais seguintes:</p> <p>...</p> <p>CUARTO. As cantidades do ano 2025 serán acordadas pola Comisión Negociadora unha vez coñecido o nivel de produción alcanzado. As devanditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.</p> <p>Os importes recollidos para o ano 2025 e 2026 establécense como importes mínimos.</p> <p>QUINTO: Modifícase o art. 27 que queda redactado como segue:</p> <p>Os importes de todos os conceptos salariais que se recollen neste Convenio veranse incrementados nas seguintes porcentaxes para cada ano de vixencia nun máximo do 4,5% de IPC.</p> <p>Ano 2024. IPC ano anterior + 0,75%, isto é 3,85%.</p> <p>Ano 2025. IPC ano anterior + 0,75%</p> <p>Ano 2026. IPC ano anterior + 0,75%</p> <p>Adicionalmente, para cada ano de Convenio, establécese a seguinte porcentaxe de incremento salarial vinculado ao volume de produción anual (metros3 saída prensa):</p> <p>- 100.000-125.000... +0,25% (**)</p> <p>- 125.000-150.000... +0,75%</p> <p>- +150.000... +1,25%</p> <p>(**) este primeiro tramo unicamente se activará para o ano 2024.</p> <p>Para o ano 2024, a Comisión negociadora do Convenio acordará as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o nivel de produción alcanzado. As devanditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.</p> <p>Así mesmo, a Comisión negociadora do Convenio acordará para os anos 2025 e 2026 as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o IPC que serve de referencia, así como o volume de produción alcanzado. As devanditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.</p> <p>Os importes recollidos no art. 25 así como nos Anexos I e II, establécense como importes mínimos.</p> <p>As partes designan e autorizan a Ester Dieste Cousillas para que en nome da Comisión Negociadora poida presentar o texto, actas e anexos ante Autoridade Laboral para o seu rexistro e publicación.</p> <p>E non habendo máis asuntos que tratar, asínase por triplicado exemplar o presente documento.</p> <p>...</p> <p>Na Acta da Comisión Negociadora pola que aproban as Táboas salariais 2025 e 2026 publicada no BOP nº 44, 06/03/2026 indican:</p> <p>PRIMEIRO. Dado que o nivel de produción alcanzado no ano 2025 ascendeu a 136.747 metros cúbicos saída de prensa, procede un incremento salarial adicional de 0,75% sobre o incremento inicial de 3,55%, isto é un total de 4,3%.</p> <p>As cantidades resultantes agora definitivas serven de base para as cantidades do ano en curso.</p> <p>Procede o aboamento dos atrasos correspondentes (0,75%) sobre os conceptos retributivos con efectos 01 de xaneiro de 2025.</p> <p>SEGUNDO. Confirmado o IPC interanual de 2025, isto é un 2,9%, procede un incremento salarial para o ano 2026 dun 3,65%. As cantidades resultantes servirán de base para o cálculo do ano 2027.</p> <p>TERCEIRO. A modificación dos conceptos retributivos e Anexos táboas salariais para os anos 2025 e 2026:</p> <p>...</p> <p>CUARTO. As cantidades definitivas do ano 2026 serán acordadas pola Comisión Negociadora unha vez coñecido o nivel de produción alcanzado. As devanditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.</p> <p>Os importes recollidos para o ano 2026 establécense como importes mínimos.</p> <p>As partes designan e autorizan a Ester Dieste Cousillas para que en nome da Comisión Negociadora poida presentar o texto, actas e anexos ante Autoridade Laboral para o seu rexistro e publicación.</p> <p>E non habendo máis asuntos que tratar, asínase por triplicado exemplar o presente documento.</p> <p>...</p>	<p>Artigo 18. XORNADA DE TRABALLO.</p> <p>A duración da xornada ordinaria de traballo en INTASA é de 1750 horas anuais de traballo efectivo.</p> <p>Os distintos calendarios laborais fíxanse conxuntamente entre a Dirección e o Comité de Empresa, de acordo co establecido neste artigo.</p> <p>Reserva de Xornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantirse o rexistro de xornada que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria existente. - O rexistro de xornada realízase, salvo posterior acordo, con sistema dixital que garanta a fiabilidade e invariabilidade dos datos e reflecta, como mínimo, cada día da prestación de servizos. - O rexistro de xornada quedará reflectido no portal do empregado sendo este o medio establecido para organizar e documentar o devandito rexistro de xornada. - O rexistro de xornada efectuado conservarse durante catro anos. - O rexistro de xornada estará, necesariamente, ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. <p>A xornada de traballo ten as seguintes modalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. XORNADA PARTIDA. 2. XORNADA A CUENHAS. <p>1. XORNADA PARTIDA.</p> <p>Esta xornada efectuarase de luns a venres realizando 8 horas diarias de traballo efectivo de media en cómputo anual.</p> <p>O horario xeral deste tipo de xornada será:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persal vinculado a Produción e/ou Mantemento: Horario xeral de luns a venres: 08:00-18:30 / 14:30-17:00 Venres: 07:00-15:00 - Persal administrativo: Horario xeral de luns a venres: 8:00-13:30 / 14:30-17:00 (con 1 hora de flexibilidade de entrada e saída) Venres: 07:00-15:00 (unha hora de flexibilidade de entrada e saída) <p>O persoal de Operacións rexístrese por un calendario de gardas específicas, que cubra o horario xeral de xornada partida de luns a venres ata as 18:00 horas, no obxecto de dar o servizo adecuado, a vez que as persoas traballadoras do devandito P.O.D. podán desfrutar, na medida do posible, deste réxime de xornada.</p> <p>Se na elaboración do calendario laboral anual, en aplicación dos horarios descritos, resultase un exceso de xornada sobre a xornada máxima anual establecida, o devandito exceso computará, a efectos de descanso, como auste de xornada.</p> <p>O devandito auste de xornada poderá fíxerse ou non no calendario laboral, permitindo así unha maior compatibilidade entre o dereito a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras e a mellora da produtividade na empresa.</p> <p>A este respecto, como regra xeral, o devandito auste poderá anexionarse ao período de vacacións pactado.</p> <p>Para razóns organizativas e de produción poderá acordarse, previa consulta a representación legal das persoas traballadoras, outro horario distinto aos descritos, respectando, en calquera caso, a xornada máxima anual establecida.</p> <p>Xornada Intensiva</p> <p>O persoal adscrito a este tipo de xornada, realizará Xornada Intensiva desde o luns máis próximo ao un de xuño e por un período ininterrompido de catorce semanas (incluídas, no seu caso, as vacacións) a razón de seis horas e media diaria de traballo efectivo, co horario de 08:00-14:30.</p> <p>Están adscritos a este tipo de xornada os departamentos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración. - Sistemas. - Recepción. <p>- Operacións, coa particularidade de que este departamento terá un específico calendario de gardas que cubra o horario de xornada partida.</p> <p>Taller Eléctrico, Taller Mecánico, Almacén de Repostos, que interromperán a xornada intensiva, quince días antes da data da parada de fábrica, se a houbese, renovándose, pasada unha semana da posta en marcha, e ata cumprir as 14 semanas preceptivas, sen excepción, o 30 de setembro, data na cal, de non lograrse o total desfrute da xornada intensiva, este considerase como alcanzado.</p> <p>O descanso de quince minutos preceptivo para a xornada intensiva, non se considera traballo efectivo, en consecuencia, o horario fixado enténdese ampliado en quince minutos, adelantando a hora de entrada ás 07:45 para que resulte unha xornada de seis horas e media de traballo efectivo.</p> <p>A persoa que, por pertencer a unha sección, a cal, desmembrándose a súa xornada en réxime de xornada partida, non fíxese xornada intensiva, terá dereito a dous días de permiso retribuído ao ano se, o devandito traballador ou traballadora, traballase efectivamente en xornada partida, durante todo o período de xornada intensiva.</p> <p>Tamén terá dereito a dous días de permiso retribuído a persoa que, pertencendo a calquera dos réximes de quenda, pase a traballar efectivamente en réxime de xornada partida, por necesidade da Empresa, ao longo de todo o período de xornada intensiva (as vacacións serán consideradas, unia e exclusivamente para estes efectos, como se de traballo efectivo se tratase).</p> <p>A súa xornada será de 112 horas efectivas por períodos de tres semanas a razón de 7h45m de traballo efectivo, destinándose o resto ata as 120 horas correspondentes a conta da compensación dos 14 festivos anuais legais traballados.</p> <p>Este sistema garante un proceso de traballo continuado durante o ano.</p> <p>2. XORNADA A CUENHAS.</p> <p>Esta xornada ten as seguintes características, sen prexuízo doutras que a Empresa poida establecer, seguindo o procedemento legal correspondente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. DÚAS CUENHAS CON DÚAS DE PERSAL. 27/3P. A súa xornada será de luns a venres a razón de 7h45m de traballo efectivo, traballando pola mañá aqueles sábados que fosen necesarios para o cómputo bimensual de 80 horas de traballo efectivo. 2.2. DÚAS CUENHAS CON TRES DE PERSAL. 27/3P. A súa xornada será de luns a venres a razón de 7h45m de traballo efectivo por períodos de tres semanas a razón de 7h45m de traballo efectivo, destinándose o resto ata as 120 horas correspondentes a conta da compensación dos 14 festivos anuais legais traballados. 2.3. TRES CUENHAS CON TRES DE PERSAL. 37/3P. A súa xornada será de 60 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres a razón de 7h45m de traballo efectivo, nunto coa mañá do sábado ata completar o cómputo de 120 horas trimesanais de traballo efectivo. 2.4. TRES CUENHAS CON NOVE DE PERSAL. 37/3P. Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. A xornada diaria é de 7h45m de traballo efectivo. O calendario de 37/3P inclúe, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, podendo suceder os días de descanso de cada período de traballo coa alternancia 3, 2, (6 días de traballo - 3 días de descanso, 6 días de traballo - 2 días de descanso) ou 3 (6 días de traballo - 3 de descanso). Este calendario unicamente se interromperá para o goce das vacacións. O calendario de quendas deste réxime dispoñerá unha media de 224 días de traballo. 2.5. TRES CUENHAS CON CINCO DE PERSAL. 37/3P. Este sistema garante un proceso de traballo continuado durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7, 2, 7, 2, 7, 2, 4, calendario que, unicamente interromperase para o desfrute das vacacións. A xornada diaria é de 7h 45m de traballo efectivo. O calendario de 37/3P inclúe, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Todos os equipos deste réxime de quendas desfrutarán simultaneamente, dun período de vacacións ininterrompido de, polo menos, catorce días, en paradas de fábrica, se a houbese. En caso contrario, a empresa fará o período vacacional anual ininterrompido, de trinta días, no período estival. 2.6. TRES CUENHAS CON CINCO DE PERSAL. 37/3P. Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7, 2, 7, 2, 7, 2, 7, 2, 4, calendario que, unicamente interromperase para o desfrute das vacacións. A xornada diaria é de 7h 45m de traballo efectivo. O calendario de 37/3P inclúe, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Todos os equipos deste réxime de quendas desfrutarán simultaneamente, dun período de vacacións ininterrompido de, polo menos, catorce días, en paradas de fábrica, se a houbese. En caso contrario, a empresa fará o período vacacional anual ininterrompido, de trinta días, no período estival. 2.7. TRES CUENHAS CON CINCO DE PERSAL. 37/3P. Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7, 2, 7, 2, 7, 2, 7, 2, 4, calendario que, unicamente interromperase para o desfrute das vacacións. A xornada diaria é de 7h 45m de traballo efectivo. O calendario de 37/3P inclúe, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Todos os equipos deste réxime de quendas desfrutarán simultaneamente, dun período de vacacións ininterrompido de, polo menos, catorce días, en paradas de fábrica, se a houbese. En caso contrario, a empresa fará o período vacacional anual ininterrompido, de trinta días, no período estival. 2.8. TRES CUENHAS CON CINCO DE PERSAL. 37/3P. Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7, 2, 7, 2, 7, 2, 7, 2, 4, calendario que, unicamente interromperase para o desfrute das vacacións. A xornada diaria é de 7h 45m de traballo efectivo. O calendario de 37/3P inclúe, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Todos os equipos deste réxime de quendas desfrutarán simultaneamente, dun período de vacacións ininterrompido de, polo menos, catorce días, en paradas de fábrica, se a houbese. En caso contrario, a empresa fará o período vacacional anual ininterrompido, de trinta días, no período estival. <p>OTRAS CONDICIÓN PARA A XORNADA A CUENHAS.</p> <p>Todas as persoas traballadoras en réxime de quenda 27/2P, 27/3P, 37/3P, 37/4P, 37/5P, 37/6P e 37/5P, gozarán de quince minutos de descanso en cada xornada, non computables dentro da súa respectiva xornada de traballo efectivo, e sen que iso implique trastorno ningún no réxime de fabricación. Cando por motivos de necesidade, non puidesen desfrutar o devandito período, este será retribuído como exceso de xornada.</p> <p>Os períodos de quince minutos antes mencionados, non significan traballo efectivo; estes descansos de bocadillo desfrutaranse da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quenda de mañá: entre as 09:00 e as 11:00 horas. Quenda de tarde: entre as 17:00 e as 19:00 horas. Quenda de noite: entre as 01:00 e as 03:00 horas. <p>As persoas que, polo seu calendario de quenda, traballan efectivamente a noite do 24 ao 31 de decembro, terán dereito a dous días de permiso retribuído no calendario do ano seguinte.</p> <p>Así mesmo, aquelas persoas que, polo seu calendario de quenda, traballan efectivamente a mañá ou a tarde do 25 de decembro ao do 1 de xaneiro, terán dereito a un día de permiso retribuído no mesmo calendario. Estes días serán solicitados individualmente de entre os días de disposición de fábrica (X) ou de parada de fábrica, unha antelación mínima de tres días.</p> <p>As persoas a quenda, sempre que desempeñen o mesmo posto de traballo, poderán permitir a súa horario con outra compatibilidade, previa análise á Empresa, cunha antelación mínima de catro días. Se obtíra imposibilidade, a axuda da Empresa, para que tal permitis se produxese, aquela desautorízase razoadamente, comunicándose ás persoas interesadas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, SLU</p> <p>Código 15004102012004</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 111, 12/06/2025)</p> <p>Artigo 4. ÁMBITO TEMPORAL: A vixencia do presente convenio será do 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2026, calquera que sexa a data da súa publicación.</p> <p>Artigo 5. PRÓRROGA: A denuncia do presente Convenio efectuarase de forma expresa, por calquera das partes, cunha antelación de 2 meses, polo menos, á finalización da vixencia do mesmo. Se non mediase denuncia expresa das partes, o Convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano. Durante as negociacións para a renovación do convenio colectivo, manterase a súa vixencia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras a terminación da vixencia pactada, se desenvolva a actividade na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.</p> <p>Artigo 6. REVISIÓN: Será causa suficiente para que calquera das representacións que son parte no convenio poidan pedir a revisión do mesmo, o feito de que por disposición legal de calquera índole e rango superior se establezan melloras ás condicións establecidas neste convenio.</p> <p>Artigo 7. NORMAS SUPLETORIAS: Estarase ao disposto nas normas xerais establecidas no Estatuto dos Traballadores.</p>	<p>Artigo 31. INCREMENTO SALARIAL: Para o ano 2024 o persoal que, á firma deste convenio, cobrou un pago do 2% a conta incrementábase a cantidade noutro 2% adicional ata chegar ao 4% para o ano 2024. Para o ano 2025, incrementábase o salario base no 3,8% ata a categoría de redactor na área de redacción e ata a categoría de contable na área de administración sobre a táboa salario base do 2024. Para o resto de categorías o aumento do salario base será do 2,8% sobre a táboa salario base 2024. Para o ano 2026, incrementábase o salario base no 3% ata a categoría de redactor na área de redacción e ata a categoría de contable na área de administración sobre a táboa salario base 2025. Para o resto de categorías o aumento do salario base será do 2,5% sobre a táboa salario base 2025. Para o persoal que ostente a categoría de Responsable de Área no presente convenio, a empresa aboaralles un plus por valor de 2.000 € brutos anuais pagadoiros mensualmente por 12 meses para aqueles/as responsables de área de redacción que exerzan os labores propios de xefatura a partir do ano 2025. Descolgue salarial: Co obxecto de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial pactadas poderán ser obxecto de redución se a empresa, ao termo de cada unha das expresadas anualidades, acredítase unha situación de déficit ou perdas durante o transcurso de calquera delas. No devandito suposto renegociarase a porcentaxe para aplicar, e de non alcanzarse acordo no prazo de dous meses as partes poderán solicitar arbitraje. Esta cláusula de Descolgue Salarial só se poderá aplicar se as porcentaxes negociadas de incremento salarial para o ano correspondente son superiores ao Índice de Prezos do Consumo (IPC) publicado para ese ano polo Instituto Nacional de Estadística (INE). Art. 32 bis. Ás persoas traballadoras coa categoría profesional de Redactor cuxa retribución bruta anual nos anos 2023 e 2024, excluídos os conceptos de dominicais e nocturnidade, fose inferior ao Salario Mínimo do Grupo 3 do VII Convenio Estatal do Sector de Prensa Diaria vixente en cada un deses anos, aboaráselles durante os anos 2025 e 2026 un complemento retributivo denominado "Complemento Convenio 2025". Este complemento calcularase conforme á seguinte fórmula: Aplicarase un incremento do 3,8% sobre o Salario Mínimo de Grupo 3 (SMG) vixente no Convenio Estatal do Sector ano 2024 ata un max de 865 euros. Ao importe resultante do punto anterior deduciráselle a suma de: a. O 3,8% do Salario Base Anual correspondente á categoría de Redactor establecido no Convenio de empresa, e b. O importe anual aboado por Antigüidade. O "Complemento Convenio 2025" así calculado aboarase rateado en doce pagas.</p>	<p>Artigo. 17 TEMPO DE TRABAJO, DESCANSO E VACACIÓNS: A) Xornada: A xornada máxima anual de vixencia do presente Convenio queda establecida en 36 horas semanais, que poderán ser distribuídas de forma irregular de luns a domingo. Nestes supostos a xornada mínima diaria dunha persoa traballadora a tempo completo non poderá ser inferior a cinco horas. O cómputo da xornada realizarase de conformidade co establecido no artigo 34.5 do Estatuto dos Traballadores, cos descansos legalmente establecidos. Cando existan probadas razóns técnicas, organizativas, ou produtivas que requiran maior presenza dos traballadores e traballadoras no posto de traballo, as empresas poderán establecer, previa comunicación, discusión e acordo cos e cas representantes legais dos traballadores e traballadoras, de conformidade co artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores, a superación do tope máximo de nove horas, respectando os descansos mínimos contemplados na Lei. A dirección da empresa e os e as representantes legais dos traballadores e traballadoras reuniranse cuatrimestralmente para o control da xornada irregular pactada. B) Días de descanso: as persoas traballadoras terán dereito a oito días de descanso ao mes obrigatorios (un total de 88 nos 11 meses de traballo anuais). E repartiranse entre dúas fins de semana alternas e outras catro xornadas de descanso en días laborais. Por necesidades da produción este réxime de descansos en días laborais terá que axustarse a outros días se as condicións do traballo non o permiten, o cal se pactará de mutuo acordo entre a persoa traballadora e o seu responsable de sección, sempre e cando non se vexa afectado o servizo. No caso de que unha persoa traballadora estea de baixa, non terá dereito aos oito días de libranza por mes traballado. Se a baixa é inferior a un mes, desfrutará dun número de días de libranza proporcional ao período traballado.</p> <p>Artigo 19. HORARIO DE TRABAJO: Ao non permitir a natureza da actividade xornalística determinar un horario rixido de traballo, cada membro da redacción da empresa aludida no presente Convenio terá asignado un horario básico, que é aquel no que normalmente prestan os seus servizos. Os/as responsables de cada unha das seccións das que se compón a redacción do diario, cumprindo sempre as instrucións dadas pola dirección da empresa, distribuirán o horario e as tarefas. A administración pola súa banda controlará e verificará a asistencia dos traballadores e traballadoras.</p> <p>Artigo 20. VERIFICACIÓN E CONTROL: Todo o persoal incluído no ámbito deste Convenio Colectivo deberá someterse aos sistemas de control de asistencia que a dirección da empresa en cada momento estime máis axeitado, previa consulta coa representación legal dos traballadores e traballadoras. En calquera caso, a empresa informará aos/as representantes das persoas traballadoras dos sistemas de control de asistencia que teña implantado, así como respecto á súa posible modificación.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela - PREZERO ESPAÑA, SA</p> <p>Código 15100041012011</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 222, 23/11/2022)</p> <p>Incremento salarial e Táboa 2025 (art.25.b) no BOP nº 89, 13/05/2025</p> <p>Artigo 2.º Vixencia, duración e prórroga. O presente convenio estará vixente desde o un de xaneiro do 2021 ata o 31 de decembro do 2024. Finalizada a súa vixencia, manterase o contido do convenio indefinidamente mentres non se firme un novo. Chegado o seu vencemento, entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se non é denunciado cun mes de antelación por calquera das partes, dando comunicación á vez á outra parte. O presente convenio estará vixente desde a súa firma. Os conceptos económicos terán efectos retroactivos a un de xaneiro de 2021.</p> <p>Artigo 3.º Prelación de normas. As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresa e o seu persoal, comprendidos dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan no artigo 1.º do mesmo. No non previsto expresamente no texto do presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente. O convenio estatal de xardinería será de aplicación nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores.</p>	<p>Na acta de acordo do Incremento salarial e Táboa 2025 (art.25.b) publicada no BOP nº 89, 13/05/2025 indican: Reunidos en Santiago de Compostela, o día 10/04/2025 ás 13:00 horas, as partes arriba mencionadas, na súa lexitimación e coa capacidade necesaria, constituídas como comisión mixta paritaria do convenio de Prezero España no seu centro de traballo en Santiago de Compostela dedicado ao mantemento dos parques e xardíns, trátase o tema da aplicación do disposto no artigo 25 do convenio, letra b, que é o seguinte: b) No caso de existir a primeira prórroga do contrato, aplicarase a seguinte cláusula de revisión salarial no ano 2025, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2025. Esta revisión consiste en calcular o diferencial existente entre as seguintes dúas porcentaxes: O sumatorio dos IPC promedios dos anos 2021, 2022, 2023 e 2024, e a subida salarial efectiva dun 11%. No caso de haber un diferencial aboarse en varios tramos. En xaneiro de 2025 aplicarase como máximo ata o 3% do diferencial (entre o 11% e os promedios de 2021 a 2024 pactados) ou o diferencial correspondente se fose inferior ao 3%; No ano 2026, finaliza o contrato, e o resto do diferencial pendente será repercutido na seguinte licitación da seguinte forma. Elaboraranse dúas táboas salariais con efectos a xaneiro de 2026, unha táboa que será a de aplicación segundo convenio e unha segunda táboa repercutíndolles adicionalmente o resto do diferencial pendente, que será de aplicación na nova licitación, e terá efectos desde a formalización da subrogación do persoal. No momento de producirse a subrogación do novo adxudicatario serán aboados os atrasos desta segunda táboa con efecto retroactivo a 01/01/2026. A correspondente revisión salarial do ano 2025, será incorporada nas táboas salariais do ano 2025, de forma que, para cada categoría, o incremento de salario bruto sen antigüidade será incorporado ao plus de asistencia. Dunha maneira orientativa, supón pasar dun plus de asistencia, percibido ao 100%, en torno aos 30 euros mensuais a un importe de 100 euros mensuais cun incremento do 3%. No ano 2026, de existir un diferencial adicional, será aplicado sobre todos os conceptos económicos. En ambos casos, puntos 3.1 e 3.2, o IPC promedio de cada ano obtense, segundo INE, polo cálculo do promedio das variacións anuais mensuais das doce mensualidades. Máis información neste link do INE. Ver variación anual de cada mes" Segundo: En aplicación de dito artigo, xúntanse as táboas salariais do incremento do 3% que será de aplicación con efecto retroactivo a 01/01/2025, aboando os atrasos xerados nos meses de xaneiro, febreiro e marzo na nómina do mes de abril. O plus de asistencia 3% mensual é o plus de asistencia 3% anual dividido en 12 pagas ...</p>	<p>Artigo 14.º Xornada de traballo. Horarios mañán: - Horario único de 8:00 a 15:00 para todo o ano. Este horario comezará a partir do 01 de setembro de 2022 - Para os sábados poderase optar por un destes dous sistemas a partir do 01/01/2023: a) Permanecer no horario actual " 8 sábados por ano, con horario 8 a 13" . b) Traballar só 4 sábados ao ano de 8 a 13 . Recuperando o menor cómputo horario , en tres tardes ao ano de 5 horas (de16:00 a 21:00 , período de Marzo a Outubro). Persoal técnico e mandos: Poderanse realizar quendas de tarde e de fin de semana, respectando a xornada establecida en convenio, para o persoal técnico e de oficinas para servizos incluídos no novo prego de condicións. A tal efecto, terase en conta como xornada ordinaria e comunicarse con polo menos dez días de antelación e expresando as causas que o motivan. Horario de tarde, segundo oferta PPTT, para persoal temporal ou de nova contratación, agás os vixiantes que xa prestan servizos pola, que seguirán co horario que xa tiñan: Horario limpeza TB: de Luns a sábados de 15:15 a 21:00 Horario limpeza TA: de Luns a sábados de 15:15 a 23:00 Horario reforzo sega TA de Luns a venres de 15: 15 a 20:45 Horario de Domingos e Festivos (vixiantes e limpeza especiais): Temporada baixa de 8:00 a 21:00 Temporada alta de 8:00 a 23:00 Os horarios adaptaranse a esta prestación de servizos Considéranse como días non laborables o 24 de decembro e o 31 de decembro. Se algún deses día coincidise en sábado ou domingo librarase o día laborable anterior. O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo e dedicado ao mesmo. Nos parques e grandes extensións de terreo nos que o inicio da actividade no posto de traballo implique un longo tempo de desprazamento desde a caseta ou vestiario ata o posto de traballo, a xornada comezará a computarse cando o traballador/a, debidamente equipado de roupa e útiles de traballo, saia da caseta ou vestiario para dirixirse ao lugar no que debe realizar o seu traballo, e finalizará cando o traballador/a debidamente equipado de roupa e útiles de traballo, entre á caseta ou vestiario. Os traballadores gozarán dentro da súa xornada, dun descanso de 20 minutos por xornada completa traballada, que se considerará como tempo efectivamente traballado. A xornada máxima diaria non poderá superar as oito horas de traballo efectivo. Se ben poderase pactar a distribución irregular da xornada ao longo do ano, non podendo superar en ningún caso as nove horas diarias de traballo efectivo. Para que poida producirse este suposto de distribución irregular da xornada, será imprescindible o mutuo acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores. A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores elaborará o calendario laboral, debendo expolo en lugar visible en todos os centros de traballo. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo doce horas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Persoal laboral operativo dos parques de bombeiros dependentes do Consorcio Provincial contra Incendios e Salvamento da Coruña</p> <p><i>Código</i> <i>15104830012025</i></p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2029 (BOP nº 107, 06/06/2025)</p> <p>Artigo 4.- Ámbito de vixencia temporal e denuncia do Convenio. 1.- Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025, salvo en aquelo en que se indique outro período de vixencia. 2.- Será presentado ante a autoridade laboral competente a efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia (BOP) e no Diario Oficial de Galicia (DOG). 3.- A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2029, pero prorrogarase automaticamente a non ser que se produza a denuncia do mesmo. 4.- O convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes asinantes, nos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes ao da denuncia. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e debidamente rexistrada ante a autoridade laboral.</p>	<p>Disposición adicional primeira As actualizacións retributivas do persoal ao que lle resulte de aplicación o presente Convenio levaranse a cabo conforme ás respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou á correspondente lexislación que se dite ao efecto.</p> <p>Artigo 25.- Estrutura do salario. 1. A estrutura retributiva do persoal acollido a este convenio queda asimilada á estrutura retributiva do persoal funcionario nos termos da lexislación vixente e será retribuído polos conceptos e contías reflectidas na Relación de Postos de Traballo do Consorcio en concordancia coas respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado; estando constituídas por: Retribucións básicas: a) Soldo, que corresponde ao índice de proporcionalidade asignado a cada categoría profesional. b) Trienios, consiste nunha cantidade igual para cada categoría, por cada tres anos de servizos como empregado público, nos termos da lexislación vixente en canto ao recoñecemento de servizos nas Administracións Públicas. c) Pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano, unha no mes de xuño e outra no mes de decembro, e que se devengarán de acordo co previsto no artigo 33 da Lei 33/1987, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 1988. Cada unha das ditas pagas incluírá as contías de soldo e trienios fixados de acordo coa correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado e do complemento de destino mensual que se perciba. Retribucións complementarias: a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desenvolva. b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. O complemento específico anual percibirase en catorce pagas iguais das que doce serán de percepción mensual e dúas adicionais, do mesmo importe que unha mensual, nos meses de xuño e decembro, respectivamente. 2. En todo caso, durante a vixencia deste convenio os conceptos retributivos e as contías das retribucións básicas e complementarias sinaladas serán as que determinen as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou lexislación concordante. 3. O pago do salario efectuarase antes do último día hábil de cada mes. O Consorcio fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria. O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán integramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais que teñan lugar.</p>	<p>Artigo 20.- Xornada e horarios. 1. A xornada ordinaria de traballo para as categorías de bombeiro, xefes de quenda e xefe de parque será de 1642 horas anuais, repartidas ao longo do ano natural do seguinte xeito: · Para todas as categorías: 34 horas para formación obrigatoria que, salvo pacto en contrario, se fraccionarán en 4 xornadas de 8 horas e 30 minutos. · Para xefes de quenda/cabos e bombeiros: 67 gardas presenciais de 24 horas non fraccionables, en horario de 9:00 horas a 9:00 horas do día seguinte. · Para xefes de parque/sarxentos: Xornada ordinaria presencial de luns a venres de 8:00 a 15:30 horas. 2. Na primeira quincena do mes de novembro confeccionarase o cuadrante horario de quendas do ano seguinte, o cal será consensuado cos/cas traballadores/as para a súa valoración durante a segunda quincena do mes de novembro. O cuadrante definitivo publicarase durante a primeira quincena do mes de decembro. Unha vez publicado, considerarase como definitivo a todos os efectos. O cuadrante de xefes de quenda e bombeiros/as contemplará a distribución de 1608 horas anuais para cada traballador/a conforme ao recollido no apartado primeiro deste artigo. 3. Para os xefes de parque/sarxentos elaborarase un cuadrante coa determinación da dispoñibilidade de conformidade coa definición deste factor no manual para a valoración do complemento específico, que forma parte da Relación de postos de traballo.</p> <p>Artigo 21.- Pacto de distribución irregular da xornada. Cun aviso mínimo de 5 días de antelación serán de obrigado cumprimento para o traballador/a as seguintes modificacións da xornada: · Ano 2025.- Tres (3) xornadas de traballo completas, non fraccionables, nos días que determine o consorcio. · Ano 2026.- Dúas (2) xornadas completas, non fraccionables, de traballo. · Ano 2027.- Unha (1) xornada completa, non fraccionable. · Ano 2028.- Perderá vixencia este pacto non podendo aplicarse esta modalidade de Distribución Irregular da Xornada. Estas xornadas dedicaranse para reforzar as quendas de traballo dos parques e nunca para completar as dotacións mínimas establecidas no cuadrante inicial do ano en curso. A distribución irregular da xornada contemplada neste artigo en ningún caso será utilizada para a cobertura sistemática de ausencias e necesidades estruturais do servizo, tales como baixas laborais de longa duración, permisos e licenzas.</p> <p>Artigo 22.- Cambios de quenda. 1.- Os traballadores/as poderán solicitar o que se ven denominando "cambios de quenda", no que un traballador/a acorda con outro o intercambio de quendas completas, debéndose respectar en todo caso a lexislación vixente en canto a tempos de traballo e descansos, así como cumprirse as seguintes premisas: a) Non se poderán dobrar quendas. b) Os cambios de quenda serán por xornadas completas. c) No formulario de rexistro de cambio de quenda reflectiranse as datas e horas de cambio e de devolución, así como a identidade dos traballadores/as implicados. No caso de que non se coñeza a data e/ou horas de devolución, rexistrarase sempre como "pendente de devolución", debendo materializarse a devolución sempre dentro do mesmo ano natural. d) A comunicación do cambio de quenda farase a través do procedemento que estableza o Consorcio. Entenderase autorizado salvo causas xustificadas e motivadas debendo contar co visto bo do xefe de parque. e) Os cambios de quenda serán sempre entre o persoal da mesma categoría. Tamén será posible o cambio de quenda nos seguintes supostos: - Entre xefe de quenda e bombeiro cando o xefe de quenda actúe na garda como bombeiro-condutor - Entre xefe de quenda e bombeiro, sempre e cando o bombeiro tivera asignadas funcións de superior categoría con anterioridade, para esa quenda. 2.- Os cambios de quenda deberán quedar regularizados (compensados) a data 31 de decembro de cada ano, salvo pacto entre Consorcio e traballador, debendo neste suposto compensarse nos primeiros 15 días do ano seguinte.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>PREZERO ESPAÑA, SAU - Servizo de RSU no Consorcio As Mariñas</p> <p>Código 15004521012008</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 131, 11/07/2025)</p> <p>ART. 3. - VIXENCIA, DURACION E DENUNCIA. 1.- A duración do convenio será de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2023 e estenderase ata o 31 de decembro do 2026. 2.- O presente convenio entrará en vigor, a partir do día da súa firma, excepto naqueles conceptos que establezan o contrario. 3.- No caso de prorrogarse por mutuo acordo, efectuarase un aumento salarial, equivalente ao incremento porcentual do IPC real do ano anterior. No entanto, en caso de non chegarse a un acordo ao 31/12/2026, o aumento será o IPC real máis un punto e darase por prorrogado en toda a súa vixencia e contido ata a firma dun novo convenio, sempre que a prorroga sexa de mutuo acordo. 4.- Finalizada a vixencia do presente convenio e mentres non se produza a firma do novo convenio entre as partes, seguirá en vigor en todo o seu articulado e contidos, xunto co resto dos temas tratados e acordados pola comisión mixta paritaria, disposicións xudiciais ou administrativas que se producirán durante a vixencia do mesmo. 5.- O presente convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes do mesmo ao comezo da negociación do novo convenio, dentro da primeira quincena do ano seguinte ao seu vencemento.</p> <p>DISPOSICIÓNS FINAIS. PRIMEIRA.- NORMATIVA APLICABLE En todo o non previsto neste convenio estarase ao disposto no Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros en vigor.</p>	<p>ART. 16. - INCREMENTO SALARIAL. a) Incrementos anuais, demais conceptos económicos e cambios en anos concretos: ANO 2023: - Aboarase unha paga no mes seguinte ao da firma do convenio, de 1.541,35 euros brutos por traballador/a que estivese durante todo o ano 2023 e se atope de alta no momento da firma do convenio, e proporcional á súa xornada. Para os xubilados parciais calcularase en proporción á xornada que desenvolvesen en cada momento. Para os traballadores que non estivesen no ano 2023 de forma completa e estean de alta no momento da firma, aboarase a parte proporcional. A subida salarial pactada consolidarase en táboas nos conceptos de paga de marzo e setembro a partir de 2024. Anéxanse as táboas ao final do texto do convenio. ANO 2024: - IPC do ano anterior máis 0,2% en todos os conceptos calculado sobre o salario de condutor para as categorías de salario inferior (peón/a e limpador/a). - Créase un plus de condución para vehículos lixeiros que será do 50% da diferenza diaria entre o salario de peón e o de condutor/a. Este plus incrementaráse nos anos sucesivos o mesmo que o resto de conceptos económicos. - Créase un plus de lavado de roupa/de epis, cuxa contía mensual será de 11 euros, aboándose en 12 pagas. Este plus incrementaráse nos anos sucesivos o mesmo que o resto de conceptos económicos. - Acórdase aboar a nocturnidade cun prezo de 370 euros mensuais por doce pagas, co que se considera pago tamén este concepto en 12 meses polo ano 2023. - Destópase 1 trienio pasando a ser 7 a partir do 1-1-2024. - Créase no prazo dun mes a partir da firma do convenio unha comisión de tratamento dos seguintes asuntos: 1.- Regulamentación do desfrute dos días de asuntos propios, establecendo posibles intervalos temporais para o desfrute dos mesmos dentro do ano natural. 2.- Estudo do absentismo en sentido amplo, das súas posibles causas e procura de solucións e mecanismos de actuación conxunta para a redución do nivel existente na explotación. 3.- Estudo de posibles cambios nos descansos do persoal "de Oleiros" en relación coa súa compensación de días de traballo e días de descanso e a súa posible integración no sábado si sábado non. ANO 2025: - IPC do ano anterior máis 0,4% en todos os conceptos calculado sobre o salario de condutor para as categorías de salario inferior (peón/a e limpador/a). ANO 2026: - IPC do ano anterior máis 0,9% en todos os conceptos calculado sobre o salario de condutor para as categorías de salario inferior (peón/a e limpador/a). - Destópase un segundo trienio pasando a ser o tope de 8 a partir do 01/01/2026. - Acórdase crear no último trimestre de 2026 unha comisión formada por empresa e comité para o estudo do impacto económico do destope dos trienios e valorar unha posible eliminación do tope de antigüidade existente.</p>	<p>ART. 9. - XORNADA LABORAL. A xornada laboral será: · Xeral: De luns a venres de 6.00 a 12.30 sábados alternos de 6.00 a 12.30. quenda noite de 23.00 a 5.30 · Puntos limpos: De luns a venres, mañá 9.30 a 13.00 e de 15.30 a 19.00. Sábados alternos de 9.30 a 13.30. · Taller: De Luns a venres, quenda mañá de L-V de 8.00 a 14.30 quendas de tarde de L-V de 14.00 a 20.30 sábados alternos de 8.00 a 14.30. · Oficina e Brigada de L-v de 8;00 a 15.00 · Categoría Limpador/a: de L-V DE 15.00 A 18.30. · Categoría encargado/a: L-S DE 6.00 A 13.08, quenda de noite de 23.00 a 06.08 o exceso de xornada será compensado con 4 días libres mensuais. · Peón lavador: de 13.30 a 20.00 horas de luns a venres e o sábado de 07.00 a 13.30 · Descarga puntos limpos: de 07.00 a 13.30 de luns a sábado. · Baleirado camións e servizos xerais: de 08.00 a 14.30 de luns a venres e o sábado de 06.00 a 12.30 horas. Ao persoal subrogado do Concellos de Oleiros , respectaráselle os acordos asinados en relación á súa xornada laboral . Incluírase a todos os departamentos e categorías no calendario anual que determina a xornada. Establécese un sistema de libranzas en sábados alternos para o persoal de recollida baixo as seguintes premisas: 3.1° Non será de aplicación para o persoal denominado "de Oleiros" que ten establecido outro sistema de libranzas o cal se mantén sen cambios. 3.2° Que se inclúa o mes de maio no calendario de vacacións anuais, quedando de xuño a setembro, ambos os incluídos. 3.3° Quedan excluídos os sábados como día de desfrute dos aapp. 3.4° Queda excluído deste sistema de sábados alternos o persoal contratado para sábados especificamente e o persoal contratado para cubrir vacacións, os cales terán outro sistema de descanso que respecte os seus descansos legais e que será en días diferentes ao sábado para poder dar libranzas ao persoal ordinario que descansará sábados alternos. Para o persoal de xornada continua, o descanso diario será de 30 minutos, que será considerado xornada efectiva. Previo acordo entre empresa e comité de empresa, a comisión paritaria poderá modificar os horarios das diferentes quendas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS JOGA, SL - Persoal da limpeza industrial da refinaria de Repsol Petróleo da Coruña</p> <p>Código 15004171012004</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2021 - 2023 (BOP nº 21, 01/02/2022)</p> <p>Revisión salarial 2022 e cláusula de revisión salarial 2021 no BOP nº 57, 24/03/2022</p> <p>Revisión salarial 2023 e cláusula de revisión salarial 2022 no BOP nº 52, 16/03/2023</p> <p>Revisión salarial 2024 e cláusula de revisión salarial 2023 no BOP nº 54, 15/03/2024</p> <p>PRÓRROGA e Táboas salariais para 2025 no BOP nº 240, 13/12/2024</p> <p>Na acta de acordo da Prórroga e táboas salariais para 2025 indican: ...Debido á situación de I.T. do delegado de persoal e á redacción do actual convenio colectivo no referente á denuncia, prórrogas e suba salarial, trátanse os seguintes puntos: 1º Prorrogar o vixente convenio colectivo para o ano 2025. 2º Aplicar unha suba do 3% a todos os conceptos económicos da táboa salarial de 2024. Como resultado temos a táboa salarial para o ano 2025, recollida no ANEXO.</p> <p>Unha vez alcanzado o acordo entre as partes sobre ambos puntos e sen mais asuntos que tratar,ponse fin a este acto ás 12:00 do xoves 26 de setembro de 2024.</p> <p>As partes asinantes delegan no "Consello Galego de Relacións Laborais" a tramitación necesaria ante a Autoridade correspondente para o rexistro e publicación desta acta e o seu anexo.</p> <p>ANEXO TÁBOA SALARIAL 2025</p> <p>...</p> <p>Artigo 3º.-Vixencia e duración. Este convenio terá unha vixencia de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2023.</p> <p>Artigo 4º.-Denuncia. O presente convenio deberá denunciarse por calquera das partes antes dos tres últimos meses do ano 2023. As partes comprométese a, unha vez denunciado o convenio para o ano 2024, iniciar as negociacións, ao máis tardar, no mes de decembro de 2023.</p> <p>Artigo 5º.-Prórroga. O presente convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano se ningunha das partes o denunciase ao seu termo ou ao dalgunha das súas prórrogas. No caso de prorrogarse por un ano, efectuarase un aumento salarial equivalente ao incremento porcentual do IPC real no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores.</p> <p>Artigo 47º.-Normas supletorias. Para o non previsto no presente convenio, ou estando previsto sempre que beneficie ás persoas traballadoras, será de aplicación o "Convenio Colectivo Provincial de Limpeza de Edificios e Locais da Coruña". Serán normas subsidiarias do establecido neste convenio, o "I Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais" ou norma que o suceda.</p>	<p>Na acta de acordo da Prórroga e táboas salariais para 2025 indican: ...Debido á situación de I.T. do delegado de persoal e á redacción do actual convenio colectivo no referente a denuncia, prórrogas e suba salarial, se tratan os seguintes puntos: 1º Prorrogar o vixente convenio colectivo para o ano 2025. 2º Aplicar unha suba do 3% a todos os conceptos económicos da táboa salarial de 2024. Como resultado temos a táboa salarial para o ano 2025, recollida no ANEXO.</p> <p>Unha vez alcanzado o acordo entre as partes sobre ambos puntos e sen mais asuntos que tratar,ponse fin a este acto ás 12:00 do xoves 26 de setembro de 2024.</p> <p>As partes asinantes delegan no "Consello Galego de Relacións Laborais" a tramitación necesaria ante a Autoridade correspondente para o rexistro e publicación desta acta e o seu anexo.</p> <p>ANEXO TÁBOA SALARIAL 2025</p> <p>...</p>	<p>Artigo 8º.-Xornada laboral. A xornada máxima será de 37,5 horas semanais de luns a venres de traballo efectivo. A distribución farase a xeito de calendario anual, o cal deberá ser asinado polo/a representante das persoas traballadoras.</p> <p>Artigo 25º.-Cambio de quenda. Cando, por necesidade do servizo, sexa preciso facer un cambio de quenda obrigatorio a persoa traballadora terá, cando menos, 24 horas consecutivas de descanso. De non ser así, as horas percibiranse como horas extraordinarias.</p> <p>Artigo 28º.-Descansos. Toda persoa traballadora de xornada continuada, terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable a todos os efectos como tempo de traballo efectivo. A Empresa comprométese a cumprir estritamente o artigo 34, punto 3.º de E.T. (descanso de 12 horas entre xornadas).</p> <p>Artigo 29º.-Tempo para o aseo. Todo o persoal ten dereito a 20 minutos á saída do traballo para lavarse ou ducharse e cambiarse. Na xornada partida enténdese que hai dúas saídas do traballo, e a persoa traballadora dispón a cada unha delas de 20 minutos para o aseo. Este tempo computa a todos os niveis como tempo de traballo efectivo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Sociedade Galega do Medioambiente, SA - SOGAMA - (Persoal adscrito ao edificio de oficinas)</p> <p>Código 15004112012004</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 231, 02/12/2025)</p> <p>Artigo 2.–Vixencia e denuncia. 2.1. O presente convenio entrará en vigor o mesmo día da súa publicación, pero retrotraerá os seus efectos ao día 1 de xaneiro de 2025, sen prexuízo do establecido no artigo 14 sobre o réxime de prima de antigüidade por quinquenios, e terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2028. 2.2. O convenio quedará prorrogado automaticamente por períodos sucesivos anuais no caso de non ser denunciado expresamente por ningunha das partes. 2.3. As partes poderán denunciar este convenio para a súa rescisión ou revisión. A denuncia farase por escrito, na que unha parte dirixirase á outra parte e á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das súas prorrogas.</p> <p>Artigo 4.–Remisión. 4.1. En todo o non estipulado no presente convenio esterase ao disposto no convenio xeral do sector de limpeza pública viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros ou aqueloutr que poida pactarse pola comisión paritaria de seguimento do convenio se resultase máis acorde coa tipoloxía e actividade da Sociedade. 4.2. As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente. 4.3. As condicións máis beneficiosas que veña desfrutando cada traballador/a á entrada en vigor deste convenio, seranlle respectadas na súa totalidade.</p>	<p>Artigo 15.–Revisión salarial. Acórdase que as revisións salariais se realicen de acordo co que establezan as sucesivas leis de orzamentos xerais da comunidade autónoma de Galicia para cada ano.</p>	<p>No Artigo 6.–Xornada laboral indica: 6.1. A xornada operativa será de 1635 horas anuais de traballo efectivo durante toda a vixencia do convenio. Os traballadores terán dereito ao aboamento íntegro do seu salario base unha vez contempladas as horas da xornada operativa. 6.2. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada, o traballador/a se atope en disposición de realizar o seu labor. Computarase como tempo de traballo vinte (20) minutos diarios para descanso do traballador. 6.3. A xornada pactada a realizar durante a vixencia do convenio, figurará no calendario laboral, e a súa distribución será en horario de inverno de 08.00 a 15.30 horas e no verán (entre o 15 de xuño e 15 de setembro) de 08.00 a 14.30 horas. Os traballadores en ambas as xornadas desfrutarán dos descansos regulamentariamente establecidos no Estatuto dos Traballadores. Non serán laborables os seguintes días: día 5 de xuño (Día Mundial do Medio Ambiente, todo o día), día 24 de decembro (todo o día) e 31 de decembro (todo o día). Cando os días 5 de xuño e 24 e 31 de decembro coincidan en sábado, domingo ou día non laborable, terase dereito aos días adicionais de asuntos persoais correspondentes. 6.4. Co fin de asegurar o funcionamento e operatividade da Sociedade, non poderán solicitarse, acumuladamente, un número de permisos que superen o 30% (axustado ao número enteiro inferior) de cada departamento nunha mesma xornada, salvo un pacto expreso en tal sentido entre a empresa e a representación dos traballadores. No caso de departamentos con menos de catro empregados, onde sexa imposible respectar ese 30%, atenderanse as solicitudes de permisos presentadas mediante esa opción de pacto expreso entre a empresa e a representación legal e atendendo en todo caso á cobertura das necesidades do servizo. 6.5. Previo acordo cos responsables dos distintos departamentos, e naqueles casos que sexa posible, poderase flexibilizar a xornada laboral ata unha hora a voluntariedade do persoal. 6.6. Redución de xornada. ...</p>
<p>TÚNIDOS MIRAMAR, SL</p> <p>Código 15100642012017</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2017 - 2021 (BOP nº 80, 28/04/2017)</p> <p>Táboas salariais 2018 no BOP nº 48, 12/03/2018</p> <p>Táboas salariais 2019 no BOP nº 38, 22/02/2019</p> <p>Táboas salariais 2020 no BOP nº 40, 28/02/2020</p> <p>Acta da Comisión Paritaria (Táboas salariais 2021) no BOP nº 45, 09/03/2021</p> <p>Táboas salariais 2022 publicadas no BOP nº 70, 12/04/2022</p> <p>Táboa salarial 2023 publicada no BOP nº 37, 23/02/2023</p> <p>Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 37, 21/02/2024</p> <p>Táboa salarial 2025 publicada no BOP nº 38, 25/02/2025 -</p> <p>Artigo 3º.- Ámbito temporal. Duración, vixencia e denuncia. As partes negociadoras do convenio establecen que a duración do presente convenio colectivo será de 5 anos, estendéndose desde o día 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2021. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial correspondente e producirá efectos retroactivos desde o un xaneiro de 2017. O presente convenio colectivo deberá denunciarse por escrito cunha antelación mínima dun mes antes da finalización da súa vixencia. No caso de que non exista denuncia polas partes, o convenio considerase prorrogado ano a ano. Unha vez denunciado manterá a súa plena vixencia mentres non sexa negociado e substituído por un novo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 4,41%</i></p> <p>Na acta de acordo da táboa salarial 2025 indica: ...Conforme ao establecido no artigo 3 "As partes negociadoras do convenio establecen que a duración do presente convenio colectivo será de 5 anos, estendéndose desde o día 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2021 (...) No caso de que non exista denuncia polas partes, o convenio considerase prorrogado ano a ano." Segundo as condicións económicas pactadas no Capítulo V, artigo 21 do actual convenio, establece "O salario base incrementarase anualmente, acorde co incremento do salario mínimo interprofesional, e segundo Táboas salariais aprobadas pola Comisión paritaria do convenio colectivo, que se reunirá, para o efecto, no mes de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio". A data deste acordo, o salario mínimo espérase incrementarse ata 1.184,00 euros ao mes. Por tanto, despois de debater a situación actual do convenio e diversas consideracións respecto diso, ambas as partes alcanzan o acordo unhas novas TÁBOAS SALARIAIS do ANO 2025. Anéxase o Anexo de TÁBOAS SALARIAIS ANO 2025 ... Artigo 21º.- Salario base. Considerarase salario base de convenio, como retribución por unidade de tempo, para o ano 2017, o que se fixa na táboa de retribucións do Anexo I. O salario base incrementarase anualmente, acorde co incremento do salario mínimo interprofesional, e segundo Táboas salariais aprobadas pola Comisión paritaria do convenio colectivo, que se reunirá, para o efecto, no mes de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio colectivo.</p>	<p>Xornada anual 2025 indicada na folla estatística: 1800h</p> <p>Artigo 15º.- Xornada laboral, e Descansos. A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de promedio; e desenvolverase, con carácter xeral, de luns a venres. Con todo, nos supostos de necesidade, a fin de evitar a perda de materias primas, atención a cámaras, reparación de maquinaria, e situacións similares, a xornada poderá estenderse ao sábado ata as 14:00 horas, nese caso, compensarase as horas traballadas con horas de descanso dentro das dúas semanas seguintes. En ningún caso se realizarán máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán un mínimo de 12 horas. Os traballadores/as da empresa que realicen a súa xornada de forma continuada teñen dereito a un período de descanso retribuído durante a súa xornada de traballo, de vinte minutos, fraccionable en dous períodos, o cal, aínda non sendo traballo efectivo, non será recuperable, e imputarase á xornada ordinaria. Os traballadores/as da empresa teñen dereito a un período de descanso semanal retribuído de dous días ininterrompidos, preferentemente sábado e domingo, sen prexuízo do disposto anteriormente sobre xornada semanal. A empresa pode distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10 por cento da xornada de traballo. O traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante. Artigo 16.- Horario de traballo. A empresa establecerá, previa negociación coa representación legal dos traballadores/as a xornada diaria e semanal en función de que a mesma sexa partida ou continuada. Anualmente elaborase un calendario laboral pola empresa, previa consulta coa representación legal dos traballadores/as, dentro do primeiro trimestre do ano, calendario que se expoñerá no taboleiro de anuncios para coñecemento de todos os traballadores/as. A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá facer modificacións nos horarios, poñéndoo en coñecemento da representación legal dos traballadores/as.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, SAU – UNEMSA</p> <p>Código 15001572011984</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 194, 08/10/2024)</p> <p>Actualización das táboas e conceptos retributivos 2025 publicada no BOP nº 101, 29/05/2025</p> <p>Artigo 2. ÁMBITO TEMPORAL. O presente convenio terá unha duración de tres anos, entrando en vigor o 01 de xaneiro de 2024 e mantendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Este Convenio Colectivo entenderase prorrogado por anos sucesivos se non fose denunciado por algunha das partes. Denunciado en tempo e forma este Convenio Colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase aplicando non obstante o mesmo, nos seus propios termos, ata a firma dun novo Convenio Colectivo que o substitúa.</p> <p>Artigo 4. PROCEDEMENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DO CONVENIO. A denuncia para a rescisión do presente convenio, por algunha das partes, deberá facerse durante o último mes de vixencia. A constitución da mesa negociadora levarase a cabo no prazo dun mes a partir da recepción da comunicación. A parte receptora responderá á proposta de negociación e establecerase o calendario de negociación no prazo máximo de 15 días desde a constitución da mesa.</p>	<p>Na acta de acordo da Actualización das táboas e conceptos retributivos 2025 indican: ACORDAN PRIMEIRO. Confirmado o IPC interanual de 2024, procede un incremento salarial para o ano 2025 dun 2,8%. As cantidades resultantes servirán de base para o cálculo do ano 2026. Os importes recollidos para o ano 2026 establécense como importes mínimos. SEGUNDO. A modificación dos conceptos retributivos e Anexos táboas salariais seguintes: ... TERCEIRO. As cantidades do ano 2026 serán acordadas pola Comisión Negociadora unha vez coñecido o IPC interanual do ano 2025. As partes designan e autorizan a Ester Dieste Coussillas para que en nome da Comisión Negociadora poida presentar o texto, actas e anexos ante a Autoridade Laboral para o seu rexistro e publicación. E non habendo máis asuntos que tratar, asíñase por triplicado exemplar o presente documento. ... Artigo 21. INCREMENTO SALARIAL. Os importes de todos os conceptos salariais que se recollen neste Convenio veranse incrementados nas seguintes porcentaxes para cada ano de vixencia: Ano 2024. 3,5%. As cantidades recollidas no Anexo I e Anexo II servirán de base de cálculo para o ano seguinte. Ano 2025. IPC ano anterior. Ano 2026. IPC ano anterior. Para os anos 2025 e 2026 establécense un incremento salarial mínimo dun 2,5% e un máximo do 4%. Os importes recollidos no Anexo I e II establécense como importes mínimos. A Comisión negociadora do Convenio acordará para os anos 2025 e 2026 as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o IPC que serve de referencia. As ditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.</p>	<p>Artigo 13. XORNADA DE TRABALLO. A duración da xornada máxima anual de traballo efectivo será de 1752 horas. Os distintos calendarios laborais negociaranse por ambas as partes, respectando en todo caso, a xornada máxima anual establecida. Os festivos de todos os calendarios laborables serán os establecidos como nacionais e autonómicos para a CC.AA. de Galicia e como locais os do Concello de Carballo, publicados nos respectivos boletíns oficiais. A fixación dos horarios de traballo e calendario laboral estableceranse dentro do mes seguinte á publicación do calendario oficial, entre o Comité de Empresa e a Dirección. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Rexistro de Xornada Garantirase o rexistro de xornada que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria existente. · O rexistro de xornada realizarase, salvo posterior acordo, cun sistema dixital que garanta a fiabilidade e invariabilidade dos datos e reflicta, como mínimo, cada día de prestación de servizos. · O rexistro de xornada quedará reflectido no Portal do Empregado/a sendo este o medio establecido para organizar e documentar o devandito rexistro de xornada. · O rexistro de xornada efectuado conservaranse durante catro anos. · O rexistro de xornada estará, necesariamente, ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Para o calendario xeral de produción, excepto para o sistema 3T5P, serán de parada de produción obrigatoria os seguintes días: 01 de xaneiro, 24 de xuño, 25 de xuño e 25 de decembro. Nos días 01 de xaneiro, 24 de xuño e 25 de decembro, o descanso efectivo realizarase desde as 22:00 do día anterior, en compensación dun quinto día de parada. A xornada de traballo terá as seguintes modalidades: Xornada Partida Esta xornada efectuarase de luns a venres realizando 8 horas diarias de traballo efectivo de media en cómputo anual. Excepcionalmente, a Empresa poderá determinar aqueles departamentos ou seccións que necesariamente deban realizar esta xornada de luns a sábado, respectándose en todo caso o límite máximo de xornada anual establecida. O persoal adscrito a este tipo de xornada, realizará un horario de Xornada Continua desde o luns máis próximo ao quince de xuño e por un período ininterrompido de doce semanas (incluídas, no seu caso, as vacacións). Establécense os seguintes horarios para este tipo de xornada: · Persoal vinculado a Produción: Horario xeral de 08:30-13:30 / 15:00-18:00 (8 horas de traballo efectivo) Horario xornada continua de 07:30-14:30 (7 horas de traballo efectivo con media hora de descanso de 10:00-10:30). · Persoal administrativo: Horario xeral de 09:00-14:00 / 15:00-18:30 (8 horas e 30 minutos de traballo efectivo). Venres (fóra do horario de xornada continua): 08:00-15:00 (7 horas de traballo efectivo con media hora de descanso). Horario xornada continua de 08:00-14:00 (6 horas de traballo efectivo) Se na elaboración do calendario laboral anual, en aplicación dos horarios descritos, resultase un exceso de xornada sobre a xornada máxima anual establecida, o devandito exceso computará, a efectos de descanso, como axuste de xornada. O devandito axuste de xornada poderá fixarse ou non no calendario laboral, permitindo así unha maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras e a mellora da produtividade na empresa. A este respecto, como regra xeral, o devandito axuste poderá anexionarse ao período de vacacións pactado. Por razóns organizativas e de produción poderá acordarse, previa consulta ao Comité de Empresa, outro horario distinto aos descritos, respectando, en calquera caso, a xornada máxima anual establecida. Xornada a Quendas Para este tipo de xornada, excepto para o calendario de dúas quendas de luns a sábado, establécense 7 horas e 45 minutos de traballo efectivo de media en cómputo anual. O descanso realizarase na quenda de mañá (de 06:00 a 14:00) ás 10:00, na quenda de tarde (de 14:00 a 22:00) ás 18:00 e na quenda de noite (22:00 a 06:00) ás 02:00. Establécense os seguintes ciclos para este tipo de xornada: · Dúas Quendas de luns a venres (2T2P). · Dúas Quendas de luns a sábado. Xornada diaria de 6 horas e 45 minutos de traballo efectivo con media hora de descanso diaria de luns a sábado. · Tres Quendas de luns a venres (3T3P). · Tres Quendas diarias con 4 de persoal (3T4P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 7, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (7-2, 7-2, 7-3). Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T4P. Este calendario unicamente se interromperá para o desfrute das vacacións. · Tres Quendas diarias con 9 de persoal (3T9P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 6, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (6-3, 6-3, 6-3). Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T9P. Este calendario unicamente se interromperá para o desfrute das vacacións. · Tres Quendas diarias con 5 de persoal (3T5P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 6, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (6-4, 6-4, 6-4) e (6-2, 6-2, 6-8) durante os meses de xuño e agosto. Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T5P.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>URBASER, SA - Limpeza pública viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Santiago de Compostela</p> <p>Código 15001251011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 5, 09/01/2026)</p> <p>Artigo 4.º.–Vixencia e duración. Con independencia da súa publicación no boletín oficial correspondente entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2025 sendo a súa duración por dous (2) anos, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2026. Despois desta data o convenio manterase vixente na súa totalidade, mentres non se asine un novo convenio que o substitúa.</p> <p>Artigo 8.º.–Denuncia. Para os efectos de trámite de denuncia deste convenio, as partes consideran que a firma do mesmo inclúe o trámite de denuncia, en consecuencia, o convenio entenderase cumpridamente denunciado ao terminar a súa vixencia, comezando as negociacións un mes antes de acabar os efectos do presente convenio.</p> <p>DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira.– En todo o non previsto neste convenio, será de aplicación o convenio xeral do sector de limpeza pública viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de rede de sumidoiros, publicado no BOE do 30 de xullo de 2013, e posteriores que os substitúan.</p>	<p>Artigo 16.º.–Salarios. A subida salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio, 2025 e 2026 será a que se indica a continuación: .Ano 2025: Incrementaranse nun 2,25% todos os conceptos comprendidos nas táboas salariais correspondentes ao ano 2024. Ano 2026. Incrementaranse nun 2,25% todos os conceptos comprendidos nas táboas salariais correspondentes ao ano 2025. A cantidade que resulte de aplicar ao plus de transporte a porcentaxe de incremento pactado no convenio pasará a formar parte do salario base, quedando este plus conxelado na súa contía.</p>	<p>Artigo 9.º.–Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 37 horas e 30 minutos semanais de promedio en cómputo anual, tanto en xornada continuada como partida (actualmente no punto limpo). Efectuarase unha distribución de xornada co obxecto de aumentar os días de libranza para o desfrute do persoal, mantendo o cómputo anual de horas de traballo segundo o disposto anteriormente. En tal sentido, aumentarase de luns a venres a xornada laboral para todo o persoal en 8 minutos para todo o persoal, exceptuando o persoal de oficina regulado polo devandito convenio o cal deberá aumentar a súa xornada laboral en 11 minutos ao día. En concreto, a distribución de xornada laboral será a seguinte: - Para todo o persoal do servizo, fóra do persoal de oficina, adiantarase de luns a venres en 4 minutos o inicio da súa xornada laboral e atrasarase de luns a venres en 4 minutos a finalización da mesma a fin de realizar 8 minutos máis diarios. - Para o persoal de oficina, adiantarase de luns a venres en 5 minutos o inicio da súa xornada laboral e atrasarase de luns a venres en 6 minutos a finalización da mesma, a fin de realizar 11 minutos máis ao día. - Para o persoal adscrito ao servizo do SELURSA a xornada laboral seguirá sendo de 8 horas diarias. Coa devandita distribución de xornada xerarse un cómputo de 6 días de asuntos propios adicionais. A devandita distribución comezará coa firma do presente convenio, xerándose por tanto a parte proporcional de días de asuntos propios que correspondan no ano en curso. O desfrute do total de días de asuntos propios de cada persoa traballadora non poderá desfrutarse de forma acumulada durante máis de dous anos. Así mesmo, non se poderán desfrutar máis de 4 días de asuntos propios por traballador/a en sábado de grupo para a quenda diúrna en cómputo anual. O desfrute dos devanditos días para a quenda nocturna tamén estará limitado a 4 días por ano para o seu desfrute en domingo. O límite máximo de días de asuntos propios que a Empresa concederá será de dúas persoas traballadoras en sábados día de grupo e dúas persoas traballadoras en domingos noites de grupo. Os días de Asuntos Propios que non se desfruten no prazo indicado anteriormente pasarán a ser computados como días libres ordinarios sen cualificación de A.P. En xornada continuada o traballador/a gozará de 20 minutos de descanso, computándose a todos os efectos como traballo efectivo. As persoas traballadoras desfrutarán dun (1) día de descanso dobre (sábado-domingo) ao mes. As quendas de traballo existentes na empresa serán expostas nos taboleiros de anuncios coa firma da representación da empresa e a representación das persoas traballadoras. Todas as persoas traballadoras estarán adscritas a unha quenda de traballo fixa. O cambio de quenda definitiva só se fará previo consentimento do traballador/a afectado. Os días 24 e 31 de decembro serán de descanso para todas as persoas traballadoras da quenda de noite. En compensación, a xornada correspondente a estes días realizarase os días 25 de decembro e 1 de xaneiro, en quenda de noite. Neste suposto non operarán as compensacións recollidas no artigo 27º. No caso de que os días 24 e 31 coincidan en domingo, a xornada realizarase na quenda da mañá do luns dos días 25 e 1 de xaneiro. Neste suposto non operarán as compensacións recollidas no artigo 27º. Quedarán exentos de realizar a quenda de noite nas xornadas mencionadas anteriormente, isto é 24 e 31 de decembro, as persoas traballadoras adscritas ao servizo de SELURSA e ao servizo QUITA e PON, debendo recuperar as devanditas xornadas ao longo do ano segundo acordo entre empresa e traballador. Por tanto, decae o plus de 75 euros indicado no acordo asinado en data 12 de maio de 2023 en relación ao SELURSA. As persoas traballadoras coas funcións profesionais de peón e que estean asignadas á quenda de tarde, durante o período de vacacións, con carácter voluntario, poderán pasar a prestar servizos nas diferentes quendas continuadas de mañá e noite sempre que exista vacante, establecéndose como prioridade para a elección de quenda a antigüidade.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>URBASER, SA - Servizo de limpeza pública viaria, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol</p> <p><i>Código</i> 15003561012005</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 111, 12/06/2025)</p> <p>Artigo 3.-Vixencia, duración e prórroga. Este convenio entrará en vigor o día da súa firma e terá unha duración de catro (4) anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026. O presente convenio colectivo considerarase automaticamente denunciado, unha vez finalizada a vixencia antes indicada, sen necesidade de aviso previo algún. Este convenio considerarase provisionalmente prorrogado durante o tempo que medie entre a súa data de finalización e a aprobación dun novo convenio ou norma que o substitúa.</p> <p>DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira.-Normas supletorias. Serán normas supletorias as legais de carácter xeral e o Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros (BOE, 25 de outubro de 2024) vixente en cada momento.</p>	<p>Artigo 42.- Actualización salarial. A táboa retributiva que rexerá as condicións económicas do convenio colectivo será a indicada no Anexo II do presente convenio e será de aplicación ata a actualización das táboas indicadas conforme a obrigación contida no seguinte parágrafo. Toda vez que se produza o inicio efectivo do novo servizo a táboa salarial do Anexo II seguirá sendo de aplicación co carácter de táboa provisional, aínda que deberán negociarse obrigatoriamente as táboas definitivas aplicables aos anos 2023, 2024, 2025 e 2026.</p>	<p>Artigo 11.- Xornada laboral. A xornada laboral constará de forma alterna dunha semana de 38 horas semanais, que se distribuirán da seguinte forma: xornada diaria de 6 horas e 30 minutos de luns a venres, e de 5 horas e trinta minutos os sábados e outra semana de 32 horas e trinta minutos de luns a venres, que inclúen 30 minutos diarios para o bocadillo, como tempo efectivo de traballo, salvo para aquelas persoas traballadoras contratadas especificamente para desempeñar as súas funcións profesionais noutros días da semana, que no entanto traballarán as mesmas horas semanais de media indicadas. Os horarios establecidos con carácter xeral son os que se detallan a continuación: Quenda de mañá, de luns a venres, o horario será de 7.00 a 13.30 horas. Sábados, o horario será de 7.00 a 12.30 horas. Quenda de tarde, de luns a venres, o horario será de 14.00 a 20.30 horas. Sábados, o horario será de 14.00 a 19.30 horas. Quenda de noite, de luns a venres, o horario será de 23.00 a 5.30 horas. Sábados, o horario será de 23.00 a 4.30 horas. O persoal de administración terá unha xornada continua de luns a venres con horario de 7.30 a 14.30 horas. A delimitación da xornada máxima anual a realizar polas persoas traballadoras deste centro de traballo será de 1600 horas efectivas de traballo.</p> <p>Artigo 15.- Sábados libres. Cada persoa traballadora dispoñerá de sábados libres alternos (un si, o seguinte non), fóra das persoas traballadoras que sexan contratadas expresamente para traballar os sábados e/ou os domingos, que librarán o seu descanso noutro día á semana. Os sábados festivos que coincidisen con sábado libre, computaranse como librados. Rotaranse os sábados libres anualmente tendo en conta para iso que, as persoas traballadoras alternarán cada ano como libre o sábado correspondente ao Sábado Santo. O único cambio posible de sábados libres que por quenda corresponda, será previo acordo entre persoas traballadoras da mesma categoría, funcións e quenda para a permuta, e a comunicación escrita á empresa con polo menos tres días de antelación. Este artigo non resulta de aplicación ás persoas traballadoras que son expresamente contratadas para traballar sábados, coa excepción do referido no parágrafo anterior que si resultará de aplicación.</p> <p>As persoas traballadoras contratadas a tempo parcial e que prestan especificamente as súas funcións profesionais en días completos, así como as persoas contratadas a xornada completa e que prestan a súa xornada de luns a domingo poderán cambiar con carácter excepcional o día de prestación de servizos con outra persoa traballadora do centro de traballo sempre e cando coincida o posto de traballo e as funcións, o horario e a quenda de traballo. O devandito cambio deberá preavisarse con polo menos sete días de antelación e deberá ser autorizado polo responsable. En todo caso, o cambio deberá conlevar nas dúas persoas que accedan ao cambio o cumprimento dos descansos legais correspondentes.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada												
<p>VOZ AUDIOVISUAL, SAU</p> <p>Código 15004282012006</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 195, 13/10/2025)</p> <p>Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia. O presente Convenio terá unha duración de 3 anos, entrando en vigor o 01/01/2025 e finalizando o 31/12/2027. O Convenio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses á data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma, entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez efectuada a denuncia, manterá a súa vixencia o contido integro do presente Convenio Colectivo ata a firma dun novo.</p>	<p>Artigo 30.- Estructura Salarial. A estrutura salarial de cada grupo comprende un Salario Base de Grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, no seu caso, complementos salariais.</p> <p>A) Salario Base O salario base establecido para cada grupo profesional remunera tanto a xornada como os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos no presente Convenio Colectivo. Con efectos do 1 de xaneiro de 2025, aplicaranse as táboas salariais fixadas no Anexo IV do presente Convenio Colectivo. En todos os casos, operará a compensación e absorción establecida no Convenio colectivo de ámbito estatal da industria de produción audiovisual (técnicos), a salvo do establecido para o complemento ad personam.</p> <p>No caso de que o salario recollido nas táboas do Convenio Colectivo de Voz Audiovisual, S.A.U. 2022-2023 fosen superiores ás fixadas no convenio colectivo de ámbito estatal, establécense que a diferenza entre ambos importes integrará un complemento denominado Complemento diferencia salario base anterior que terá a consideración de salario base aos efectos de revalorización e que non será compensable nin absorbible (salvo que a persoa traballadora sexa adscrita a unha categoría superior na que o novo soldo base iguala ou supere a suma do soldo base e do complemento diferencia salario base anterior que viña percibindo antes da promoción á nova categoría).</p> <p>Para os futuros incrementos do convenio, durante a súa vixencia, aplicaranse os incrementos do convenio colectivo de ámbito estatal. Para contratos de duración inferior a sete días, e para o ano 2025 establécense os valores de remuneración que figuran na táboa. Para os anos 2026 e 2027 aplicaranse o mesmo incremento que o establecido para as táboas salariais: • Para contratos de só un día de duración aplicaranse os valores mínimos sinalados na columna B. • Para as contratacións cuxa duración estea comprendida entre 2 e 7 días aplicaranse os valores mínimos da columna C.</p> <p>GRUPO B</p> <table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2025</td> </tr> <tr> <td>5 - 85,00 € 75,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 - 100,00 € 90,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 - 120,00 € 110,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 - 135,00 € 120,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 - 180,00 € 160,00 €</td> <td></td> </tr> </table> <p>B) Complemento diferencia salario base anterior Segundo ao establecido no apartado de Salario Base.</p> <p>C) Complemento ad personam As persoas traballadoras que no momento da entrada en vixencia do presente convenio viñesen percibindo un complemento ad personam, continuarán facéndoo a título persoal. Este complemento non será compensable nin absorbible (nin polos incrementos do convenio colectivo).</p> <p>D) Plus de flexibilidade (Complemento de alteración horaria) Establécense este plus con efectos desde o 1 de maio de 2025 e, segundo o recollido no artigo 18 bis, o persoal que participe de forma directa na produción audiovisual conforme ao recollido no vigente convenio colectivo estatal, percibirá o plus de flexibilidade, que terá un importe de 128,86 euros mensuais, contía que se actualizará conforme ao establecido no convenio colectivo sectorial de forma que o importe será incrementado, reducido ou limitado en canto aos postos _____ categorías con dereito a percibirlo ou directamente será suprimido segundo estableza o convenio sectorial. O persoal vinculado ao horario de gravación estará suxeito a alteración horaria polo que non poderá renunciar a el. Devengaranse este complemento cando a prestación de servizos se realice habitualmente na xornada xeral establecida de 40 horas semanais pero poida estar suxeita a modificacións puntuais de horario ou xornada que poidan implicar cambios no inicio e finalización da xornada de prevista. Este complemento compensará as indicadas modificacións de horario ou xornada que non poderá implicar mais de dous cambios de horario á semana sobre o horario de referencia establecido no plan de traballo semanal entregado. Excepcionalmente, por circunstancias debidamente xustificadas, poderanse efectuar ata dúas modificacións de horario ou xornada mais ao mes. Como se ten dito a percepción deste plus conleva que, si da aplicación resulta ampliar a xornada cos límites recollidos no regulamento, ata un máximo 10 horas en cómputo mensual, ou 2 horas en cómputo semanal, sexan compensadas hora por hora. O plan semanal de traballo entregarase habitualmente o xoves da semana anterior. No suposto de que as persoas traballadoras con plus de flexibilidade viñeran percibindo un salario bruto mensual, por todos os conceptos (excluído o complemento ad personam), superior ao establecido nas táboas salariais do convenio sectorial, incluído o importe correspondente ao complemento de flexibilidade, procederá o aboamento deste complemento pola diferenza existente ata alcanzar o importe sinalado, efectuándose a reestruturación dos conceptos retributivos para absorber dentro do complemento de flexibilidade a cantidade que se viñera aboando en exceso sobre o salario base mensual e incorporándose o resto de cantidades satisfeitas ao complemento persoal.</p> <p>E) Plus de xornada especial Establécense este plus con efectos desde a firma do convenio como complemento autónomo e diferente do plus de flexibilidade para retribuír cun importe bruto de 20 € cada xornada de traballo diaria na que a persoa traballadora supere as 9 horas e 15 minutos de xornada operativa de gravación. Como se ten dito, nas xornadas de rodaxe en exteriores os tempos de desprazamento computarán como tempo efectivo de traballo pero non terán a consideración de xornada operativa de gravación ata un máximo de 90 minutos entre a ida e a volta (si computarán para a compensación de xornadas). Tampouco os cortes de comida terán a consideración de tempo efectivo de traballo. En todos os casos, o exceso sobre as 9 horas e 15 minutos terá que ser xustificando polo responsable superior inmediato (xefatura de departamento ou xefatura de produción).</p> <p>DISPOSICIÓN FINAL A firma do convenio aboaranse por unha única vez ao persoal unha cantidade de 650 euros ou parte proporcional en función do tempo en alta en 2024. Esta cantidade en ningún caso será consolidable.</p>	2025	2025	5 - 85,00 € 75,00 €		4 - 100,00 € 90,00 €		3 - 120,00 € 110,00 €		2 - 135,00 € 120,00 €		1 - 180,00 € 160,00 €		<p>Artigo 16.- Principios Xerais. (CAPITULO II Xornada e Organización do Traballo. Vacacións.) A natureza das actividades da Empresa Voz Audiovisual, S.A. fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e das xornadas teña a variabilidade e mobilidade que esixe a atención delas. Por esta razón, a actividade laboral distribuirase, en función das necesidades do servizo, entre todos os días da semana. En base ás diversas actividades que teñen que levar a cabo as distintas unidades funcionais da Empresa, a ordenación e distribución da xornada e dos horarios efectuarase por departamentos. O cambio dunha unidade funcional a outra suporá a adscrición ao sistema horario e xornada que rexa na unidade de destino. As xornadas e a eventual rotación son intrínsecos á propia actividade da Empresa, así como a adscrición ás diferentes modalidades de horario e de xornada. Con este obxectivo a Dirección da Empresa, a través das xefaturas dos distintos departamentos, exercerá a facultade e a responsabilidade de ordenación dos horarios e das xornadas de acordo co que se regula nos artigos seguintes, oídos os representantes do cadro de persoal e perseguindo unha racional organización do traballo. Entre o final dunha xornada e o comezo da outra haberá un mínimo de doce horas.</p> <p>Artigo 17.- Xornada de Traballo. A xornada anual será de 1800 horas de traballo efectivo. A xornada semanal terá unha duración de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual, non obstante o anterior, para quen participe de forma directa na produción audiovisual e perciba o plus de flexibilidade e a salvo das excepcións contempladas no presente convenio, o número de horas diarias de traballo efectivo non poderá ser inferior a 5 horas, salvo no caso de persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, nin superar as 9 horas diarias. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso semanal de 48 horas ininterrompidas, que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo. A xornada laboral semanal distribuirase de luns a venres, excepto para o persoal adscrito á quenda de fin de semana ou unha xornada irregular previamente pactada. Con carácter xeral, o traballo en sábado terá consideración de horas extraordinarias. Para estes casos a retribución da xornada non poderá ser inferior ao equivalente a 4 horas extraordinarias. Este suposto non se aplicará ás quendas de fin de semana ou aos supostos que contemplen distribución irregular de xornada previamente pactada. A Empresa, en función das súas necesidades e previo acordo co Comité de Empresa, respectando o número de horas anuais de traballo convidas así como os períodos mínimos establecidos legalmente por este Convenio de descanso diario e semanal, poderá realizar unha distribución irregular da xornada. Por acordo entre as partes, poderase pactar unha xornada específica que atenda ás necesidades concretas da produción de que se trate. Salvo que se estean realizando pernoctacións, a convocatoria realizarase no centro de traballo da Grela. Os tempos de desprazamento desde A Grela ata o lugar de gravación serán considerados como de traballo efectivo.</p> <p>Artigo 18.- Modalidades de Xornada. Os diferentes grupos horarios poderán adoptar as seguintes modalidades de xornada: 1. Xornada Partida: realizada en período diúrno, ten unha interrupción dunha hora como mínimo e dúas como máximo. A interrupción deberá estar comprendida na súa totalidade entre as 13:30 e as 16:30 horas. A asignación á xornada partida incluír á comunicación das horas de entrada e de saída, tanto para o primeiro bloque como para o segundo. 2. Xornada continuada: será establecida nun único bloque de 8 horas cada día. Terá unha pausa de 30 minutos que serán computables a todos os efectos como tempo efectivo de traballo. No caso de non poder gozala reducirase a xornada en 30 minutos. 3. Xornada en Rodaxe: durante o transcurso dunha xornada de 8 horas de rodaxe, farase un corte de 15 minutos para bocadillo por cada intervalo horario de 4 horas, e un corte para comer por cada intervalo de 6 horas, (este último cun tempo máximo de 1,5 horas), sen que os ditos cortes teñan a consideración de traballo efectivo. Nas xornadas de rodaxe en exteriores, para os efectos do aboamento do plus de xornada especial regulado no artigo 30 do convenio colectivo, os tempos de desprazamento computarán como tempo efectivo de traballo pero non terán a consideración de xornada operativa de gravación ata un máximo de 90 minutos entre a ida e a volta (si computarán para a compensación de xornadas).</p> <p>Artigo 19.- Modalidades de Horario. Horario Fixo: é o establecido con carácter permanente. Horario en Quendas: 1. Estableceranse tantas quendas como requiran as necesidades do servizo. Esta modalidade poderá ser fixa, cando o traballador/a sexa asignado sempre á mesma quenda, ou rotatoria, cando o traballador/a cambie periodicamente de quenda. 2. As persoas traballadoras adscritas a este sistema de horario coñecerán a distribución do seu horario cada mes con, polo menos, 8 días de antelación, sendo os horarios asignados pola Empresa. 3. Na planificación das quendas aplicarase a súa distribución de maneira equitativa, e deberá evitarse a coincidencia de realizar nunha semana a última quenda e na seguinte a primeira. 4. As persoas traballadoras adscritas a este sistema de horario poderán intercambiar as quendas de mutuo acordo, co visto e prace do xefe inmediato superior. Horario intensivo de fin de semana: É o establecido para atender as necesidades da fin de semana, distribuíndose a xornada en: venres (10 horas), sábado (12 horas) e domingo (12 horas). O número efectivo de horas a realizar será de 40 horas. Aos efectos do cómputo das 40 horas terá a consideración de cada hora traballada en domingo como unha hora e media ordinaria. Quen teñan asignada esta modalidade de horario non percibirán o sobressoldo de traballo dominical ao que se refire o artigo 23.</p>
2025	2025															
5 - 85,00 € 75,00 €																
4 - 100,00 € 90,00 €																
3 - 120,00 € 110,00 €																
2 - 135,00 € 120,00 €																
1 - 180,00 € 160,00 €																

LUGO - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ASCAN SERVICIOS URBANOS, SL - Servizo de recollida de vidro da contrata adjudicada por ECOVIDRIO</p> <p>Código 27100430012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 176, 02/08/2025)</p> <p>Artigo 2. - Duración, vixencia e denuncia. O período de vixencia deste convenio colectivo será tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026, entrando en vigor coa súa publicación no Boletín Oficial correspondente. A denuncia producirase con dous meses de antelación á súa finalización. De non producirse denuncia entenderase prorrogado por anos naturais, debendo formularse nova denuncia, coa mesma antelación. Non obstante o anterior, e para evitar un baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o contido normativo mentres non se asine outro que o substitúa.</p> <p>Artigo 32. - Lexislación aplicable No non previsto no presente convenio, será de aplicación o disposto no Convenio Colectivo Estatal do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, así como no Estatuto dos Traballadores e demais normas de aplicación.</p>	<p>Artigo 13. -Salario. O pago de salarios realizarase entre o día 1 e o día 5 de cada mes. A retribución de cada traballador/a estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan nas táboas salariais anexas. Para o ano 2024 as retribucións serán as incluídas nas táboas salariais referidas a ese ano adxuntas ao convenio como ANEXO I. Para o ano 2025: as retribucións serán as incluídas nas táboas salariais referidas a ese ano adxuntas ao convenio como ANEXO II Para o ano 2026: Revisaranse as retribucións, consistentes en salario base, plus hixiene, valor hora extras e axuda de custo coa variación que experimente o IPC estatal do ano 2025 máis o 1,5%.</p>	<p>Artigo 7. -Xornada de traballo. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais promedio de traballo efectivo en cómputo anual. Os horarios serán determinados para cada un dos lugares de traballo, en función das necesidades operativas.</p> <p>Artigo 8. -Descanso de xornada continua. Sempre que a súa xornada laboral exceda das seis horas continuadas, os traballadores terán un descanso de vinte minutos para o bocadillo, o cal computará como tempo efectivo de traballo.</p> <p>Artigo 9. -Prolongación de xornada. Dada a peculiaridade inherente dos servizos públicos que se levan a cabo, os traballadores con funcións de recollida de vidro, estarán obrigados a prolongar a xornada normal de traballo cando concorra unha causa de forza maior. Enténdese por tal concepto, aquelas situacións de emerxencia, non imputables ao empresario e que non puideron ser previstas por este, que requiren unha pronta e inmediata execución dos traballos e imposibilitan o aprazamento, suspensión ou interrupción deste; e todo isto, sen prexuízo dos dereitos que se establecen neste convenio e cos límites fixados pola normativa aplicable ao tempo de traballo. Aboarase este tempo como horas extraordinarias. Establécese tamén que a empresa poderá, por necesidades do servizo, cambiar a zona territorial de realización do traballo, quedando o traballador/a obrigado a iso, e debendo realizar a xornada diaria íntegra na devandita zona, sen prexuízo de aboar como horas extras o tempo de desprazamento desde a súa zona á nova que se lle indique.</p> <p>Artigo 10. -Calendario laboral. Elaborarase un calendario anual entre a Empresa e o Representante Legal dos Traballadores no que se fará constar os festivos locais que afecten a cada traballador/a no seu Centro de Traballo, ou do lugar de traballo permanente no que se atope destinado ou regulado no seu contrato de traballo, que será exposto no taboleiro de anuncios do centro de traballo, no primeiro mes do ano.</p> <p>Artigo 19. -Traballos en festivos. Todo o persoal que por necesidade do servizo traballe en festivo, percibirá a cantidade de 75 euros por cada día festivo traballado. Aboarase este complemento no mes seguinte ao que teña lugar. Este importe non será obxecto de actualización. Alén da retribución aquí pactada o traballo en día festivo dará lugar á libranza dun día. O desfrute deste día non se desfrutará nin na segunda quincena de decembro nin no mes de agosto, tampouco poderá acumularse a períodos de vacacións, outros permisos. En caso de haber dúas solicitudes nas que coincidan a elección do mesmo día para desfrutar a libranza só se autorizará un, ao que primeiro o solicite. Aqueles traballadores contratados especificamente para prestar os seus servizos en días festivos, ao tratarse da súa xornada normal ou ordinaria de traballo, non terán dereito a percibir o sobresoldo establecido neste artigo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CALFENSA PROYECTOS, SL</p> <p>Código 27000092011985</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 43, 22/02/2023)</p> <p>Táboa salarial e Calendario laboral 2024 no BOP nº 45, 23/02/2024</p> <p>Táboa salarial e Calendario laboral 2025 no BOP nº 37, 14/02/2025</p> <p>ARTIGO 2. - ÁMBITO TEMPORAL.- O presente Convenio Colectivo, que substitúe na súa totalidade a partir da súa entrada en vigor ao texto do Convenio publicado no Boletín Oficial da Provincia de Lugo de data 12 de abril de 2021, entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2023, salvo que expresamente se estableza outra data de entrada en vigor para materias concretas reguladas no Convenio, finalizando a súa vixencia en data 31 de decembro de 2027 e iso con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.</p> <p>ARTIGO 4. - DENUNCIA. - O presente Convenio prorrogarase por períodos anuais de non denunciarse, por calquera das partes, cunha antelación dun mes á data da súa finalización.</p>	<p>Na acta de acordo da Táboa salarial e Calendario laboral 2025 indican: ACORDOS: Primeiro.- Aprobar a táboa salarial vixente desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, conforme ao previsto no artigo 14, para o que as partes contan coa representatividade suficiente e necesaria segundo se acredita coa Acta de Constitución da Comisión Negociadora. Segundo.- Aprobar o calendario laboral 2025 conforme ao cadro que se xunta. Terceiro.- Remitir a táboa aprobada, así como a presente Acta e demais documentación necesaria, á Autoridade Laboral competente para os efectos legais oportunos. ...</p> <p>ARTIGO 14.- SALARIO BASE.- Comprende, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023 os salarios que figuran para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas.</p> <p>INCREMENTOS SALARIAIS</p> <p>Para o primeiro ano de vixencia do Convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2023, as táboas salariais do Convenio incrementáanse nun 4% respecto das táboas salariais vixentes no exercicio 2022.</p> <p>O incremento salarial para o resto de anos de vixencia do Convenio fixarase pola Comisión Negociadora do Convenio entre os meses de xaneiro e febreiro de cada ano.</p>	<p>ARTIGO 9. - XORNADA DE TRABAJO. – A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio queda fixada en 1800 horas anuais de traballo efectivo.</p> <p>Non obstante o estipulado no parágrafo anterior, para o caso de que, por disposición legal ou contractual, resulte de aplicación a algunha ou algunhas das seccións e/ou servizos unha xornada inferior á establecida, aplicarase tal xornada reducida sempre que resulte de obrigado cumprimento.</p> <p>A empresa poderá distribuír a xornada de traballo efectiva ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade a todo ou parte do cadro de persoal da empresa, en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda.</p> <p>Annualmente a empresa e a representación legal do persoal traballador distribuirán a xornada anual de traballo conforme o sinalado nos parágrafos anteriores para as distintas seccións e/ou servizos de actividade atendendo ás necesidades organizativas de cada sección ou servizo, as previsións das distintas cargas de traballo das mesmas e ás obrigacións de tempo de traballo asumidas nos contratos concertados pola empresa, debendo fixarse tal distribución nos correspondentes calendarios laborais nos que se concretará a distribución das horas anuais de traballo, os descansos semanais, días festivos, no seu caso días de descanso ou días inhábiles de convenio, así como calquera outra consideración en relación cos aspectos propios do tempo de traballo.</p> <p>En todo caso, e tendo en conta a actividade da empresa, que conleva a existencia de múltiples centros de traballo, fíxase o inicio da xornada de traballo no momento da saída do persoal traballador da nave da empresa, debidamente equipado para desenvolver o seu traballo, e o fin da xornada de traballo no momento en que se cumpra o fin do horario de traballo diario calquera que fose o centro de traballo no que estea a prestar servizos o persoal traballador.</p> <p>No caso de que, por necesidades do servizo, imprevistos ou outras circunstancias extraordinarias fose necesaria a prestación de servizos en días sinalados como inhábiles no correspondente calendario laboral ou a ampliación da xornada establecida no mesmo, preavisarase coa suficiente antelación e xerará dereito a desfrutar do correspondente descanso compensatorio noutra xornada de traballo. Igual dereito ao desfrute de descanso compensatorio xerarase nos supostos nos que, por necesidades do servizo, se teña que designar un retén e o persoal traballador sexa chamado para a prestación de servizos.</p> <p>Descanso para bocadillo: Establécese con carácter xeral un descanso dentro da xornada de traballo de 15 minutos de duración a desfrutar pola mañá sen abandono do posto de traballo. Tal descanso terá a consideración de tempo efectivo de traballo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, SA (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)</p> <p>Código 27000232011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 9, 13/01/2026)</p> <p>Artigo 3.-Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2025 ata o trinta e un de decembro de 2027, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor. Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2028. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.</p> <p>Disposición final segunda: normativa complementaria Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada Ordenanza de Traballo para a actividade de limpeza de edificios e locais, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.</p>	<p>Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos: - 2025: 3% sobre as táboas finais de 2024 - 2026: 3%, sobre as táboas finais de 2025 - 2027: 3%, sobre as táboas finais de 2026 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, para cada ano de vixencia do presente convenio establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o (IPC) interanual real estatal, de decembro de cada ano, rexistre un incremento superior ao 3%. De producirse tal circunstancia, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo ano, servindo as novas táboas resultantes como base de cálculo para o incremento salarial do exercicio seguinte. Os atrasos derivados da revisión aboaranse xunto coa nómina do mes seguinte á aprobación das táboas.</p>	<p>Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1680 horas. No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1680 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.</p>
<p>COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, SA - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)</p> <p>Código 27000222011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 9, 13/01/2026)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2025 ata o trinta e un de decembro de 2027, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor. Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2028. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.</p> <p>Disposición final segunda: Normativa complementaria Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.</p>	<p>Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta, aplicaranse os seguintes incrementos: - 2025: 3% sobre as táboas finais de 2024 - 2026: 3%, sobre as táboas finais de 2025 - 2027: 3%, sobre as táboas finais de 2026 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, para cada ano de vixencia do presente convenio establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o (IPC) interanual real estatal, de decembro de cada ano, rexistre un incremento superior ao 3%. De producirse tal circunstancia, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo ano, servindo as novas táboas resultantes como base de cálculo para o incremento salarial do exercicio seguinte. Os atrasos derivados da revisión aboaranse xunto coa nómina do mes seguinte á aprobación das táboas.</p>	<p>Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1680 horas. Non entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1680 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada, e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>DAORJE, SLU - Limpeza industrial do centro de traballo de Alcoa - San Cibrao - Cervo (Lugo)</p> <p>Código 27100371012023</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 141, 21/06/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito Temporal. O presente Convenio subscribíbase con vixencia desde o día un de xaneiro de 2025 ata o trinta e un de decembro de 2025. Extinguido o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de novembro de 2025 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día un de febreiro do ano 2026. O final da vixencia temporal do presente convenio, en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido.</p> <p>Disposición Final Segunda: Normativa Complementaria. No non previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Convenio Colectivo para ou sector de Limpeza de Edificios e Locais da provincia de Lugo, Convenio Sectorial Estatal de Limpeza de Edificios e Locais e demais disposicións legais vixentes.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 2,8%</i></p> <p>Artigo 29.- Salarios. Os salarios son os estipulados nas táboas salariais anexas. Incremento en todos os conceptos económicos do convenio de: Para 2025, isto é, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2025: os salarios serán os reflectidos nas táboas salariais anexas. Se a aplicación da revisión salarial de cada ano implicase o pago de atrasos, a empresa tería ata a nómina de marzo para aboar os devanditos atrasos. No caso de prórroga do Convenio Colectivo, aplicarase o disposto para o ano 2025. Co compromiso das partes á negociación de contía dos conceptos excluídos na revisión salarial, tanto no caso de novo Convenio Colectivo, como na prórroga do vixente.</p> <p>Artigo 28.- Cláusula de revisión salarial Para o vixente Convenio páctase unha Cláusula de revisión que será de aplicación sobre a táboa salarial vixente a 31/12/2025. A devandita cláusula de revisión operará se o IPC interanual a 31/12 do ano de vixencia do Convenio superase o 2,8%, e consistirá na diferenza entre o 2,8% e o IPC de 2025. A presente cláusula de revisión operará se houberse lugar e, unicamente, se consolidaría nas táboas iniciais de 2026 a diferenza que puidese existir.</p>	<p>Artigo 7.- Xornada Laboral. A xornada máxima será de 37,5 horas semanais de luns a venres de traballo efectivo. No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada común a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos se considerarán como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No caso de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual común, non se lle poderá obrigar a completar a devandita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores/as con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 20 minutos. - Traballadores/as suxeitos a réxime de traballo a quendas: Desfrutarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 20 minutos. Estes dereitos de descanso non deben afectar ao proceso produtivo.</p> <p>Artigo 8.- Tempo de Aseo. Todo o persoal ten dereito a 20 minutos á saída do traballo para lavarse ou ducharse e cambiarse. Na xornada partida enténdese que hai dúas saídas do traballo, e a persoa traballadora dispón en cada unha delas de 20 minutos para o aseo. Este tempo computa a todos os niveis como tempo de traballo efectivo.</p> <p>Artigo 9.- Traballo en días Festivos. O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao nes festivos dentro do cómputo da xornada anual común, percibindo, alén do salario común, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.</p> <p>Artigo 10.- Reténs. Co obxecto de atender o servizo contratado co titular do centro de traballo de Alcoa, durante as 24 horas do día, todos os días do ano, establécese un sistema rotatorio polo que os traballadores/as afectados polo presente convenio permanecerán de garda fóra da súa xornada laboral e en disposición de intervir inmediatamente se fosen solicitados os seus servizos. Para iso, estableceranse equipos de 3 operarios cada 5 semanas, é dicir, unha semana de retén e 4 sen facelo, as devanditas rotacións acordaranse e reflectiranse nun calendario ou cuadrante. Así mesmo, establécese unha prima, o importe da mesma é o establecido nas táboas salariais adxuntas (quenda de noite), non consolidable, por realizar durante o servizo semanal do retén, unha quenda de traballos planificados, soamente de luns a xoves e sempre e cando o equipo de retén que lle corresponda por cuadrante de calendario sexa chamado para atender o servizo na quenda de noite e non acudise a súa xornada laboral de mañá. Se se avisa ao retén, este terá prioridade sobre a quenda de traballos planificados, para realizar os traballos/incidencias. Esta prima absorbe o aboamento itinere de dúas horas extras festivas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>EL PROGRESO DE LUGO, SL</p> <p>Código 27000272011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 193, 23/08/2025)</p> <p>Artigo 2.- Ámbito de Aplicación Temporal: O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos desde o 01 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. Finalizado o período de vixencia pactado, o presente Convenio colectivo, entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano, se non mediase denuncia por escrito de calquera das partes contratantes con dous meses, como mínimo, de antelación á data prevista para a súa expiración. Excepcionalmente e mentres non entre en vigor un novo convenio manterase en vigor o presente convenio colectivo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 2,50%</i></p> <p>Artigo 8.- Conceptos retributivos: SALARIO: a).- Salario ordinario e fixo: Enténdese por tal a totalidade de remuneracións que con tal carácter fixo e ordinario se perciben mensualmente, e vén constituído pola suma do Salario Base e o Plus Convenio, con independencia daqueles complementos de percepción conxuntural en razón ás condicións exteriores intrínsecas da función que se realice. b).- Salario base: É o que, formando parte do salario ordinario e fixo de cada traballador, será fixado por categorías segundo táboas anexas ao presente Convenio. Sobre el virarán os complementos salariais seguintes: Antigüidade, nocturnidade e libre disposición. c).- Plus convenio: É aquel complemento non afecto a pluses, constituído co obxecto de que o salario ordinario e fixo de cada traballador/a alcance os mínimos pactados en Convenio para as diferentes categorías profesionais. É absorbible. Quedará reflectido segundo táboas anexas ao presente. Os salarios percibidos en decembro de 2024, veranse incrementados no ano 2025 da seguinte forma: Traballadores/-as con retribucións brutas anuais ata 45.000 euros: incremento 2,5% Traballadores/-as con retribucións brutas anuais por encima de 45.000 euros: incremento 1% COMPLEMENTOS PERSONAIS: a).- Antigüidade: Dous trienios ao 5% e quinquenios sucesivos ao 5%, calculados sobre o salario base e anos de servizo na Empresa. b).- Plus de titulación: Aboarase ao persoal de Redacción que, con categoría de redactor/-a ou superior, estea en posesión de titulación de xornalista debidamente homologada pola Administración Pública competente na materia, con respecto en todo caso aos dereitos adquiridos na materia. A súa contía será de 88,33 euros mensuais. c).- Plus Excepcional de Formación: Os traballadores/-as, coa categoría de Redactor/-a, Xefe/-a de Sección Redacción, ou Redactor/-a Xefe/-a, con titulación Universitaria distinta á de Xornalismo, ou equivalente, e que leven na Empresa máis de sete anos cun contrato indefinido, cobrarán un plus excepcional de formación por importe de 44,15 euros mensuais. COMPLEMENTOS DE POSTO DE TRABALLO: a).- Plus de libre disposición: Establécese en contía mínima do 35% sobre o salario base, e aplicarase aos traballadores/-as que, previo pacto coa Empresa, alén do labor profesional específico que teñen asignado, estean a libre disposición da Dirección en todo momento para cubrir as necesidades do servizo de carácter eventual. Determinase expresamente o seu carácter de non consolidable. O pacto de libre disposición quedará sen efecto previa denuncia por escrito por calquera de ambas as partes. b).- Complemento de nocturnidade: A retribución do traballo que legalmente teña a consideración de NOCTURNO establécese no 25% sobre o salario base. O seu carácter é de non consolidable. c).- Plus de rúa: Os/-as redactores/-as que habitual e diariamente realicen a súa xornada nas tarefas profesionais denominadas "de rúa" percibirán un plus de 132,47 euros/mes durante a vixencia do convenio. DÍAS FESTIVOS ABOABLES: Incremento do 50% segundo o seguinte módulo: Salario Mensual (Sal. Base, Antig., Nocturn., Plus Conv.) x 12 /360 = x + 50% HORAS EXTRAORDINARIAS: Dadas as características da actividade da empresa, cando sexa necesaria a realización de horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 75% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria, segundo a seguinte fórmula: Cálculo hora ordinaria: Soldo anual total (Soldo Base anual + Antigüidade Anual + Pagas Extraordinarias + Plus Convenio Anual +, no seu caso, Plus Nocturnidade anual) dividido entre o número de horas anuais traballadas = Días laborables x 6 PAGAS EXTRAORDINARIAS: Aboaranse catro pagas extraordinarias: xullo, decembro, outubro e Beneficios. A contía das dúas primeiras será dunha mensualidade de Salario Base, Plus Convenio, Antigüidade, Complemento de nocturnidade e Plus de Libre Disposición. A paga de outubro ten carácter lineal e a súa contía fíxase en 828,90 euros para o 2025, para o persoal de xornada completa. O resto dos/-as traballadores/-as percibirán a parte proporcional correspondente á xornada. A paga de Beneficios aboarase no mes de febreiro. O seu importe consistirá no 8% sobre o Salario Ordinario, Antigüidade, Nocturnidade, Libre Disposición, Plus de Titulación, e Plus Excepcional de Formación, percibido polo traballador/a nas doce mensualidades ordinarias do ano anterior e pagas extras de xullo e decembro.</p>	<p>Artigo 4.- Xornada: A xornada laboral será de 36 horas semanais de luns a sábado con respecto en todo caso do descanso semanal de día e medio ininterrompido. Non obstante o anterior, para realizar o traballo en domingo todo o persoal que non renuncie a facelo expresamente e por escrito, comprométese a traballar os domingos, facendo as quendas que estableza a empresa, de forma que quede garantida a saída do xornal os luns. O persoal que traballe en domingo e non desexe seguir facéndoo unha vez finalizado este Convenio, deberá comunicalo con 60 días de antelación á finalización do Convenio. Respectaranse os contratos individuais que a empresa concerte ou puidese concertar, con obrigación por parte do traballador/-a para prestar traballo en domingo.</p> <p>Artigo 5.- Horario: A Empresa fixará os horarios dos distintos servizos, coordinándoos para o máis eficaz rendemento, e sempre con respecto ás especificacións legais, particularmente no atinente ao traballo nocturno. Tendo en conta que constitúe obxectivo esencial de toda empresa xornalística facer chegar aos lectores todos os seus produtos co máximo de información e a unha hora idónea, faise necesario fixar esta meta como punto primordial de referencia para a organización dos seus ciclos de produción. Consecuentemente, convense que o horario de peche do xornal e o comezo de tirada, serán fixados pola Empresa en cada caso, oído o Comité de Empresa, segundo as necesidades e atendendo os obxectivos expostos.</p> <p>Artigo 6.- Festas aboables: Dada a especial característica da prensa, poderase traballar naquelas festividades que no correspondente calendario laboral figuren como aboables e non recuperables, podendo compensarse o devandito traballo economicamente ou ser aumentado no período de vacacións de desfrute persoal, a decisión da Empresa, con excepción dos días: Venres Santo, 24 e 31 de decembro.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Servizo de recollida e transporte de residuos urbanos, limpeza viaria e outros servizos complementarios do concello de Monforte de Lemos</p> <p><i>Código</i> 27000861012002</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 277, 02/12/2025)</p> <p>ARTIGO 4º: ÁMBITO TEMPORAL. 1.- Este Convenio terá unha duración de catro anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2028.</p> <p>ARTIGO 5º: ENTRADA EN VIGOR. Este Convenio entrará en vigor o día da súa firma, con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2025.</p> <p>ARTIGO 6º: DENUNCIA. 1.- Estipúlase un prazo de duración de catro anos, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2028, pactándose de común acordo que, con antelación de 2 meses á data de expiración, considérase automaticamente denunciado. 2.- Este convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, independentemente da súa denuncia, mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo Convenio.</p> <p>DISPOSICIÓN FINAL En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na táboa salarial e na folia estatística: 3%</i></p> <p>ARTIGO 8º: INCREMENTOS SALARIAIS. 1.- Ano 2025: As condicións salariais para este ano serán as que para cada Grupo Profesional e posto de traballo se establecen na táboa salarial anexa. 2.- Ano 2026: incremento salarial equivalente ao 70% do IPC real dese ano, que será de aplicación unha vez coñecido o devandito IPC. 3.- Ano 2027: incremento salarial equivalente ao 80% do IPC real dese ano, que será de aplicación unha vez coñecido o devandito IPC. 4.- Ano 2028: incremento salarial equivalente ao 80% do IPC real dese ano, que será de aplicación unha vez coñecido o devandito IPC.</p>	<p>ARTIGO 17º: XORNADA LABORAL. 1.- A xornada media semanal será de 35,75 horas á semana, cun descanso de 30 minutos. 2.- Desfrutárase correlativamente dun sábado de descanso e un de servizo, resultando este réxime na concesión unha media de dous sábados de descanso adicionais en base anual. 3.- Os días 24 e 31 de decembro, os traballadores de horario nocturno empezarán o percorrido ás 15h00 e terminarán ás 19h00.</p> <p>ARTIGO 18º: CALENDARIO LABORAL. 1.- O Calendario Laboral incluírá todos os servizos, incluído o das Oficinas da Empresa, e achegarase como Anexo Nº II o correspondente ao ano 2025. Anexo Calendario laboral 2025: FCC MEDIO AMBIENTE. DELEGACIÓN NOROESTE. CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS CADRO HORARIO PARA O ANO 2025 1º SERVIZO: DE HASTA Luns a sábados: Mañá: 6:30 13:00 Tarde: 15:00 21:30 Tarde – noite: 18:30 1:00 Noite: 23:00 5:30 Domingos e festivos: Mañá: 6:30 13:00 Tarde – noite: 18:30 01:00 Noite: 23:00 5:30 2º TALLER: Luns a sábados: Mañá: 6:30 13:00 3º OFICINA: Luns a venres: Mañá: 7:45 14:30 Sábados: Mañá: 7:45 13:00</p> <p>Festivos locais: 6 de Abril (Martes de Pascua) 14 de Xuño (San Antón)</p> <p>Festivo segundo convenio: San Martín de Porres (pendente de decidir)</p> <p>ARTIGO 20º: TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS: 1.- Ao tratarse dun servizo público de inescusable realización, a empresa ten a obrigação de prestar determinados servizos en domingos e festivos, de acordo coa seguinte distribución: a).- Traballos en domingos: Contratarase persoal a tempo parcial que percibirán as súas retribucións segundo a Táboa Salarial Anexa ao Convenio. b).- Traballos en Festivos Dobres: En caso de coincidir dous festivos consecutivos é necesario que se preste o servizo completo nun deles, de acordo coa Oferta da Empresa ao Concello de Monforte de Lemos. Prestará servizo neses días o persoal de domingos e festivos e completárase o persoal ata o 100% necesario cos traballadores do servizo con contratos a tempo completo. Designaranse entre os traballadores a tempo completo aos que se presentasen voluntarios para iso e completárase co resto mediante un sistema de correquendas. A partir da firma do presente Convenio, este persoal a tempo completo percibirá a cantidade de 112,23 euros por xornada festiva traballada. c).- Traballos en Festivos non Dobres: Contratarase persoal a tempo parcial que percibirán as súas retribucións segundo a Táboa Salarial Anexa ao Convenio.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FUNDACIÓN ROF CODINA (FRC)</p> <p>Código 27100412012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 149, 01/07/2025)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal, revisión, prórroga e denuncia. O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. Ao seu termo, quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, agás denuncia expresa dalgunha das partes cun mínimo de dous meses de antelación á finalización do período. Durante o período de vixencia deste Convenio, as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade desde o primeiro de xaneiro, en virtude do incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma Galega, para o persoal empregado público.</p>	<p>Artigo 34. Estructura do salario O réxime salarial pactado no presente convenio queda en retribucións básicas e retribucións complementarias cos importes recollidos no anexo I.</p> <p>a) Retribucións básicas: o Soldo, que retribúe a pertenza a un grupo profesional. o Pagas extraordinarias, serán dúas e realizaranse nos meses de xuño e decembro. o Trienios, que consisten nunha cantidade, que será igual para todos os grupos de clasificación profesional.</p> <p>b) Retribucións complementarias: o O complemento de categoría, segundo a adscrición a unha categoría dentro do grupo profesional. o O complemento de posto, destinado a retribuír as condicións particulares dalgunhs postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo. o O complemento de xornada irregular, destinado a retribuír as condicións horarias particulares dos postos de admisión. o O complemento por coidado, manexo e alimentación de animais, destinado a retribuír as condicións particulares dos mozos de cuadra. o O complemento por gardas veterinarias, destinado a retribuír a supervisión telemática do persoal en formación no ámbito veterinario, e puntualmente a asistencia para prestar apoio presencial a este persoal, en horario fóra da xornada laboral. o O complemento por gardas de farmacia e laboratorio, destinado a retribuír a supervisión telemática do persoal en formación no ámbito farmacéutico ou de análises clínicas respectivamente, e excepcionalmente a asistencia para prestar apoio presencial a este persoal, en horario fóra da xornada laboral. o O complemento por asistencia presencial, retribúe a necesidade da presenza física do facultativo de garda para prestar apoio ao persoal en formación. o O complemento de dispoñibilidade horaria, destinado a retribuír a dispoñibilidade horaria da persoa traballadora polo feito de estar localizable e dispoñible para ser chamado pola Fundación fóra do seu horario de traballo ordinario da xornada laboral, de luns a venres desde as 08:00h ás 20:00 horas. o O complemento de salario mínimo interprofesional, destinado a completar as retribucións do persoal en formación que se sitúen por debaixo do Salario Mínimo Interprofesional aprobado pola lexislación básica para cada anualidade, unha vez aplicadas as porcentaxes previstas no Estatuto dos Traballadores ás categorías correspondentes. o O complemento de carreira profesional. o O complemento de produtividade, retribúe o grao de interese, iniciativa e esforzo cos que o persoal desempeña o seu traballo e o rendemento ou resultados obtidos, valorados de forma obxectiva a través dun procedemento de avaliación. o A asignación do complemento realizarase conforme a criterios obxectivos, coa información e participación dos órganos de representación do persoal. o As gratificacións por servizos extraordinarios, fóra da xornada normal. A contía será acordada entre a Xerencia e o traballador, en función da natureza específica dos cometidos que se vaian realizar. En ningún caso terá carácter permanente nin reiterado no tempo e a finalización da súa asignación será libremente determinada pola autoridade que a conferiu. De todo isto darase información aos Representantes dos traballadores. Os postos de traballo que esixan o mesmo nivel de titulación e que teñan no seu exercicio similar grao de dificultade terán os mesmos complementos se son semellantes as condicións de traballo.</p> <p>Artigo 35. Salario base e pagas extraordinarias. As retribucións anuais recóllense no anexo I e faranse efectivas en 14 pagamentos: 12 mensualidades e 2 pagas extraordinarias nos meses de xuño e decembro, de idéntica contía ás retribucións básicas e os complementos de categoría e posto. O seu importe será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.</p> <p>Disposición adicional quinta. Aplicación das retribucións As retribucións básicas e complementarias, agás o complemento por trienios, que figuran no Anexo I aplicaranse de forma gradual en catro exercicios económicos coa seguinte distribución: 30%-40%-20%-10%. Sen prexuízo dos mecanismos excepcionais previstos no artigo 82 do Estatuto dos Traballadores para a inaplicación de convenios, o aumento das retribucións estará condicionado ao aumento dos ingresos por actividade asistencial dispoñibles por riba das seguintes porcentaxes: 2026 2027 2028 5,13% 5,42% 2,62%</p>	<p>Artigo 25. Calendario laboral. 1. O calendario laboral é o instrumento técnico a través do cal se realiza a distribución da xornada laboral anual. 2. Deberase informar aos traballadores/as do peche temporal programado do centro, antes do 1 de maio, data en que os traballadores /as deberán solicitar as súas vacacións.</p> <p>Artigo 26. Xornada de traballo. 1. A xornada de traballo será de 35 horas semanais. Con carácter xeral e sen prexuízo do desenvolvemento de gardas, a xornada terá un bloque fixo de 30 horas semanais e outro flexible ata completar as 35 horas semanais, distribuído da seguinte forma: a) O bloque fixo desenvolverase entre as 9:00 e as 15:00 horas. b) O bloque flexible, destinado a completar as 5 horas restantes, poderá desenvolverse entre as 8:00 e as 9:00 horas e entre as 15:00 e as 17:00 horas. O persoal de Admisión, pola natureza das súas funcións debe garantir a atención ao público e non poderá acollerse á xornada flexible para garantir a presenza en horario continuado de 9:00 a 18:00 horas de como mínimo un traballador/a. En compensación, o persoal recibirá o complemento de xornada irregular. 2. A xornada de traballo do persoal veterinario en formación será por quendas semanais segundo o descrito nos calendarios de rotacións establecidos pola dirección veterinaria. Estas quendas poderán ser: a) Un bloque fixo de mañá b) Un bloque fixo de tarde c) Xornada partida d) Xornada intensiva de sábado a domingo. e) Xornada nocturna de luns a domingo As quendas organizaranse de modo que se garantan os descansos establecidos pola normativa vixente. 3. A Xornada de traballo do persoal de limpeza será por quendas fixas asignadas a cada unha das persoas traballadoras do servizo. Estas quendas poderán ser: a) Un bloque fixo de 7:30 a 14:30 horas b) Un bloque fixo de 14:00 a 21:00 horas 4. A Xornada de traballo do persoal mozo de cuadra que presta servizos no CEBIOVET será por quendas fixas asignadas a cada unha das persoas traballadoras do servizo. Estas quendas, que inclúen sábados, domingos e festivos de forma rotatoria, consistirán en: a) Un bloque fixo de luns a venres cunha duración de 6:45 horas, en horario de mañá ou de tarde, segundo a quenda. En virtude do indicado no artigo 32 deste convenio. O bloque fixo de luns a venres, nos meses de xuño, xullo e agosto terá unha duración de 5 horas b) Un bloque fixo sábados, domingos e festivos, segundo a rotación establecida, cunha duración de 4 horas en horario de mañá.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Gestión y Técnicas del Agua, SA (GESTAGUA) - Centro de traballo de Foz- Lugo (Ciclo integral da auga)</p> <p>Código 27100071012016</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 176, 02/08/2025)</p> <p>ARTIGO QUINTO. ÁMBITO TEMPORAL E VIXENCIA O convenio colectivo entrará en vigor na data da súa firma, aínda que os seus efectos económicos se aplicarán con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aboándose os aumentos acordados con efectos retroactivos desde a indicada data. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2026. Chegada a data de finalización considerárase denunciado automaticamente, sen necesidade de ser formulada denuncia expresa por algunha das partes asinantes.</p> <p>DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA. Dereito supletorio. Para o non contemplado e regulado no presente convenio, estarase ao disposto no presente e futuro Convenio Colectivo Estatal do Ciclo Integral da auga, na lexislación vixente e no Estatuto dos Traballadores. Aos grupos profesionais, categorías e postos de traballo recollidos neste convenio colectivo e non definidos expresamente no mesmo, aplicaráselles a definición establecida no citado Convenio Colectivo Estatal do Ciclo Integral da auga, a cuxos efectos rexerá supletoriamente.</p>	<p>No ARTIGO SÉTIMO. CONDICIÓN LABORAIS indica: a) As partes acordan que será de aplicación a todos os traballadores de Xestión e Técnicas da auga, SA en Foz as condicións laborais contidas no presente e futuro Convenio Colectivo Estatal do Ciclo Integral da Auga coa excepción das materias pactadas neste convenio colectivo que serán de preferente aplicación sobre calquera outras disposicións legais de carácter xeral ou sectorial vixente ou futura, respectando, en todo caso, os mínimos de dereito necesario. b) Deste xeito, as partes dan por integramente reproducidos todos os capítulos contidos no devandito convenio formando parte do presente convenio. c) En relación co disposto no apartado a) establécese a continuación a prioridade aplicativa respecto do sinalado Convenio Colectivo Estatal na concreción das seguintes materias: ... 3. Retribución: Durante a vixencia deste convenio, tanto a retribución mensual como en cómputo anual garantido para cada un dos grupos profesionais e categorías, establécese na táboa salarial que figura como anexo ao presente convenio colectivo, conformando a mesma a estrutura salarial: 1) Salario base. 2) Plus de convenio. 3) Complemento de posto de traballo. 4) Complemento de vencemento periódico superior ao mes (paga extraordinaria). 1. Salario base, é a parte de retribución do traballador/a fixada por unidade de tempo, de acordo coa xornada normal de traballo. En caso de xornadas reducidas ou especiais de traballo, será o que proporcionalmente corresponda ás mesmas. 2. Plus de convenio, todos os traballadores percibirán este plus, que terá carácter de complemento salarial. 3. Complemento de posto de traballo, é o que debe percibir o traballador/a por razón das características e condicións relativas ao posto de traballo. 4. Complemento de vencemento superior ao mes. Neste apartado quedarían incluídas partidas tales como as gratificacións extraordinarias a que os traballadores teñen dereito, aboándose as mesmas nos meses de xuño e decembro, e o seu importe será o correspondente ao salario base mensual. Aboarase ao cabo de cada un dos devanditos meses e proporcionalmente no momento de servizo prestado entre as datas de devindicación de cada unha delas, que son as seguintes: 1. Paga de xuño: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño. 2. Paga de decembro: do 1 de xullo ao 31 de decembro. Os traballadores que ingresen ou cesen durante o transcurso do ano percibirán as gratificacións extraordinarias indicadas rateándose o seu importe en función do tempo efectivamente traballado en cada devindicación. 4. Revisión salarial: Durante a vixencia do presente convenio colectivo as partes establecen os seguintes incrementos salariais: a) Os salarios pactados para o ano 2024 atópanse recollidos na táboa salarial que se achega ao convenio como Anexo I, equivalentes ás táboas salariais definitivas para 2023 do VI Convenio Colectivo Estatal do Ciclo Integral da Auga (BOE 23/03/2024) incrementadas nun 3%. b) Os salarios pactados para o ano 2025 atópanse recollidos na táboa salarial que se achega ao convenio como Anexo II, equivalentes ás táboas salariais do Anexo I incrementadas nun 3%. c) Os salarios pactados para o ano 2026 atópanse recollidos na táboa salarial que se achega ao convenio como Anexo III, equivalentes ás táboas salariais do Anexo II incrementadas nun 4%. Non obstante o anterior, se o VII Convenio colectivo Estatal do Ciclo Integral da Auga, establécese actualizacións económicas ou revisións salariais vinculadas ao IPC, estas resultarán de aplicación sempre que resulten superiores aos incrementos salariais previstos en conxunto para todos os anos de vixencia que se estableceron no presente convenio. Para iso, no seo da comisión paritaria, que se establece no artigo oitavo do presente convenio, acordáranse as adaptacións e modificacións necesarias ao mesmo, de conformidade co disposto no artigo noveno. 5. Antigüidade:</p>	<p>No ARTIGO SÉTIMO. CONDICIÓN LABORAIS indica: c) En relación co disposto no apartado a) establécese a continuación a prioridade aplicativa respecto do sinalado Convenio Colectivo Estatal na concreción das seguintes materias: 1. Xornada de traballo: A. A xornada máxima laboral anual establécese en 1740 horas de traballo efectivo para os anos 2024 e 2025, a cal se reducirá a 1712 horas para o ano 2026. Computará como tempo de traballo efectivo o período de descanso establecido legalmente para xornadas continuadas (15 minutos). No entanto, en caso de producirse unha modificación que afecte á xornada prevista no artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores e/ou no Colectivo Estatal do Ciclo Integral da auga, no seo da comisión paritaria que se establece no artigo oitavo do presente convenio, acordáranse as adaptacións e modificacións necesarias ao mesmo, de conformidade co disposto no artigo noveno. Ao iniciarse cada ano, e despois de coñecer o calendario oficial de festas da Comunidade Autónoma, confeccionárase, de común acordo coa representación dos traballadores, o calendario laboral que rexerá durante o ano, fixándose o total de tempo a traballar diariamente para obter as horas anuais acordadas. Durante a elaboración do calendario laboral anual, os días inhábiles terán a consideración de festivos unicamente aos meros efectos de recuperar días de libre disposición por cada festivo que coincida cunha garda. Durante os anos 2024 e 2025 establécese, con carácter xeral, un horario continuado de 07.00 h a 15.00 h de luns a venres. Para o ano 2026, negociárase o horario xunto co calendario laboral no seo da comisión paritaria, de conformidade co disposto no artigo noveno. No entanto, a empresa poderá establecer xornadas partidas con descanso mínimo de 1,5 h para o tempo de comida, sempre que sexa necesario por necesidades organizativas ou produtivas do servizo que a empresa ten encomendado. En todo caso, se respectáranse os límites semanais de promedio de xornada en cómputo anual previstos na lexislación vixente. Non obstante o anterior, estableceranse xornadas continuadas para o persoal que realice as tarefas de lectura de contadores de abonados durante os efectivos períodos de lectura, debendo axustarse o persoal que realice as citadas tarefas á xornada realizada polo persoal operativo de redes durante os períodos nos que non se realizan lecturas de contadores. B. Por outra banda, o traballador/a deberá atoparse, tanto ao comezo como ao cabo da xornada, no seu posto de traballo e dedicado a el. A dirección da empresa poderá establecer os controis de presenza e puntualidade necesarios. Todo o persoal deberá permanecer no seu posto de traballo ata a hora de saída, exceptuándose as saídas previamente autorizadas polo responsable directo do empregado. En caso de ausencia por enfermidade ou accidente que supoña baixa médica, o persoal deberá informar da mesma ao seu responsable inmediato. Cando a ausencia dun día ou parte del e non se chegue a baixa facultativa, ao incorporarse ao seu traballo, o empregado deberá entregar xustificante da devandita ausencia. A non entrega da devandita xustificación considerárase falta inustificada ao traballo. C. Debido ás características da actividade desempeñada pola empresa, a distribución da xornada poderá efectuarse de forma irregular, co obxecto de garantir e ofrecer unha completa atención dos servizos que ten encomendados a empresa, por iso, establécese a posibilidade de establecer quendas ou xornadas especiais en calquera servizo do ciclo integral da auga cando iso sexa necesario. A dirección do centro de traballo poderá dispoñer dunha xornada irregular ou horario flexible polo tempo imprescindible para a realización, polas necesidades dos servizos que se prestan, dos traballos requiridos por puntas de traballo, reparacións urxentes de avarías e reparacións programadas derivadas, en calquera caso, de razóns técnicas, produtivas e organizativas que o xustifiquen, ata o máximo legal establecido (artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores) da xornada anual por cada traballador. Cando se dean as circunstancias previstas anteriormente, poderase modificar o calendario e o horario do traballador/a afectado/a. Esta xornada irregular considerárase de natureza ordinaria e formará parte do cómputo anual da súa xornada. A aplicación desta xornada poderase superar o tope diario de horas ordinarias de traballo efectivo ata alcanzar un máximo de 12 horas, respectando e garantindo o descanso entre xornadas conforme ao establecido no artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores, e operará na forma seguinte: a. Por prolongación de xornada. b. Por adianto da xornada. c. Por chamada en descanso. Non obstante o anterior, cando por necesidades do servizo e da organización das quendas de traballo e a criterio do responsable de servizo, non sexa posible manter o descanso de 12 horas entre xornadas, poderase reducir o mesmo, no día en que así ocorra, ata un mínimo de 7 horas, compensándose a diferenza ata as 12 horas establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes, podendo acumularse por períodos de ata catro semanas xunto o medio día do descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, todo iso de conformidade co disposto nos artigos 2 e 19 do Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. En calquera caso, cando haxa que facer uso da xornada irregular, informárase os traballadores afectados coa maior antelación posible, tan pronto se coñezan as causas que o motiven. As horas realmente traballadas neste sistema forman parte da xornada anual pactada e cada hora realizada será descansada con cargo á propia xornada normal ou ordinaria de traballo, dentro dos catro meses seguintes á súa realización, establecendo a necesaria previsión e programación para o seu cumprimento. D. O traballador, aviso previo e xustificación, terá dereito aos permisos establecidos no convenio estatal do sector. 2. Vacacións:...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Persoal laboral operativo dos parques de bombeiros dependentes do Consorcio Provincial de Lugo para a prestación do servizo contra incendios e salvamento</p> <p><i>Código</i> 27100402012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 09/02/2025 - 31/12/2029 (BOP nº 32, 08/02/2025)</p> <p>Artigo 4.- Ámbito de vixencia temporal e denuncia do Convenio. 1.- Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. 2.- Será presentado ante a autoridade laboral competente a efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia (BOP) e no Diario Oficial de Galicia (DOG). 3.-A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2029, pero prorrogase automaticamente a non ser que se produza a denuncia do mesmo. 4.- O convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes asinantes, nos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes ao da denuncia. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e debidamente rexistrada ante a autoridade laboral.</p>	<p>Disposición adicional segunda As actualizacións retributivas do persoal ao que lle resulte de aplicación o presente Convenio levaranse a cabo conforme as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou a correspondente lexislación que se dite ao efecto.</p> <p>Artigo 25.- Estructura do salario. 1. A estrutura retributiva do persoal acollido a este convenio queda asimilada á estrutura retributiva do persoal funcionario nos termos da lexislación vixente e será retribuído polos conceptos e contías reflectidas na Relación de Postos de Traballo do Consorcio en concordancia coas respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado; estando constituídas por: Retribucións básicas: a) Soldo, que corresponde ao índice de proporcionalidade asignado a cada categoría profesional. b) Trienios, consiste nunha cantidade igual para cada categoría, por cada tres anos de servizos como empregado público, nos termos da lexislación vixente en canto ao recoñecemento de servizos nas AAPP. c) Pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano, unha no mes de xuño e outra no mes de decembro, e que se devengarán de acordo co previsto no artigo 33 da Lei 33/1987, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 1988. Cada unha das ditas pagas incluírá as contías de soldo e trienios fixados de acordo coa correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado e do complemento de destino mensual que se perciba. Retribucións complementarias: a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desenvolva. b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. O complemento específico anual percibirase en catorce pagas iguais das que doce serán de percepción mensual e dúas adicionais, do mesmo importe que unha mensual, nos meses de xuño e decembro, respectivamente. 2. En todo caso, durante a vixencia deste convenio os conceptos retributivos e as contías das retribucións básicas e complementarias sinaladas serán as que determinen as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou lexislación concordante. 3. O pago do salario efectuarase antes do último día hábil de cada mes. O Consorcio fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria. O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán integramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais que teñan lugar.</p>	<p>Artigo 20.- Xornada e horarios. 1. A xornada ordinaria de traballo para as categorías de bombeiro, xefes de quenda e xefe de parque será de 1642 horas anuais, repartidas ao longo do ano natural do seguinte xeito: o Para todas as categorías: 34 horas para formación obrigatoria que poderán fraccionarse en 4 xornadas de 8 horas e 30 minutos. o Para xefes de quenda/cabos e bombeiros: 67 gardas presenciais de 24 horas non fraccionables, en horario de 9:00 horas a 9:00 horas do día seguinte. o Para xefes de parque/sarxentos: Xornada ordinaria presencial de luns a venres de 8:30 a 13:30 horas e como máximo 2600 horas en réxime non presencial, recollidas no cuadrante, cunha equivalencia de 6,5 horas por cada hora presencial. O Consorcio elaborará o seu calendario. 2. Na primeira quincena do mes de novembro do ano anterior confeccionarase o correspondente cuadrante horario de quendas anual, o cal será consultado cos traballadores/as para a súa valoración durante a segunda quincena do mes de novembro. O cuadrante definitivo publicarase durante a primeira quincena do mes de decembro do ano anterior. Unha vez publicado, considerarase como definitivo a todos os efectos. O cuadrante de xefes de quenda e bombeiros/as contemplará a distribución de 1608 horas anuais para cada traballador/a conforme ao recollido no apartado primeiro deste artigo.</p> <p>Artigo 21.- Pacto de distribución irregular da xornada. Cun aviso mínimo de 5 días de antelación será de obrigado cumprimento para o traballador/a as seguintes modificacións da xornada: . Ano 2025.- Tres (3) xornadas de traballo completas, non fraccionables, nos días que determine o consorcio. . Ano 2026.- Dúas (2) xornadas completas, non fraccionables, de traballo. . Ano 2027.- Unha (1) xornada completa, non fraccionable. . Ano 2028.- Perderá vixencia este pacto non podendo aplicarse esta modalidade de Distribución Irregular da Xornada. Estas xornadas dedicaranse para reforzar as quendas de traballo dos parques e nunca para completar as dotacións mínimas establecidas do cuadrante inicial do ano en curso. A distribución irregular da xornada contemplada neste artigo en ningún caso será utilizada para a cobertura sistemática de ausencias e necesidades estruturais do servizo, tales como baixas laborais de longa duración, permisos e licenzas. Artigo 22.- Cambios de quenda. 1.- Os traballadores/as poderán, solicitar o que se ven denominando "cambios de quenda", no que un traballador/a acorda con outro o intercambio das quendas completas, debéndose respectar en todo caso a lexislación vixente en canto a tempos de traballo e descansos e cumprirse as seguintes premisas: a. Non se poderán dobrar quendas. b. Os cambios de quenda serán por xornadas completas. c. No formulario de rexistro de cambio de quenda reflectiranse as datas e horas de cambio e de devolución, así como identificarase aos traballadores/as implicados. No caso de que non se coñeza a data e/ou horas de devolución, rexistrarase sempre como "pendente de devolución", debendo materializarse a devolución sempre dentro do mesmo ano natural. d. A comunicación do cambio de quenda farase a través do procedemento que estableza o Consorcio. Entenderase autorizado salvo causas xustificadas e motivadas debendo contar co visto bo do xefe de parque. e. Os cambios de quenda serán sempre entre o persoal da mesma categoría. Tamén será posible o cambio de quenda nos seguintes supostos: - Entre xefe de quenda e bombeiro cando o xefe de quenda actúe na garda como bombeiro-condutor - Entre xefe de quenda e bombeiro, sempre e cando o bombeiro tivera asignadas funcións de superior categoría con anterioridade, para esa quenda. 2.- Os cambios de quenda deberán quedar regularizados (compensados) a data 31 de decembro de cada ano, salvo pacto entre Consorcio e traballador, debendo neste suposto compensarse nos primeiros 15 días do ano seguinte.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>PROMOTORA DE MINAS DE CARBÓN, SA - Centro de traballo de O Incio – Lugo</p> <p>Código 27100311012021</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 60, 14/03/2025)</p> <p>Art. 4.- Ámbito de aplicación temporal Salvo que ao longo do articulado se exprese para algunha materia unha data de entrada en vigor distinta, o presente Convenio entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2024, independentemente da súa data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2026.</p> <p>Art. 5.- Denuncia e prórroga Finalizada o prazo máximo do Convenio, entenderase este denunciado de forma automática, manténdose a vixencia do Convenio para todos os efectos ata a data de entrada en vigor do Convenio que o substitúa.</p> <p>Art. 8.- Lexislación supletoria Para as materias que non fosen reguladas no presente Convenio, serán de aplicación as normas legais xerais vixentes en cada momento e que resulten de aplicación á empresa, así como as normas do Convenio Colectivo de Edificación e Obras Públicas da Provincia de Lugo; a modo de mero exemplo, quedaría excluída a aplicación supletoria do referido Convenio provincial en materias tales como xornada, retribucións, clasificación profesional, nocturnidade, póliza de seguro, etc.</p>	<p>Art. 19.- Estructura económica e incrementos salariais As retribucións do presente Convenio están constituídas polos seguintes conceptos salariais, que se devindicarán conforme ao previsto nos artigos seguintes: a) Salario Base b) Plus Convenio (asistencia, puntualidade e produtividade) c) Plus Extrasalarial (transporte e distancia) d) Pagas Extraordinarias e) Plus Toxicidade, Penosidade e Perigosidade f) Prima de Sobreproducción g) Compensación desprazamento h) Bolsa horaria i) Retribución Horas Extraordinarias j) Retribución Vacacións Establécese para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026 incremento salarial consistente na creación dunha nova paga extraordinaria, contemplada no artigo 23, regulador das pagas extraordinarias, de forma que desde o exercicio 2024 o persoal traballador terá dereito á cobranza de catro pagas extraordinarias nos termos previstos en tal precepto. Achégase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa de salarios vixente no período 2024-2026, á que se engade a cuarta paga extraordinaria que constitúe o incremento salarial pactado para a vixencia do Convenio.</p> <p>Art. 23.- Pagas Extraordinarias O persoal traballador afectado polo presente Convenio terá dereito a catro pagas extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de marzo, xuño, setembro e decembro, antes dos días 25 das mensualidades sinaladas. En caso de ter que efectuarse regularizacións por supostos de non devindicación no período que vai desde a data de orde de pago ata o fin do trimestre natural ao que se corresponda a paga extra, a regularización efectuarase na nómina correspondente á seguinte mensuralidade. As pagas extraordinarias devindicaranse por trimestre natural, de conformidade co seguinte, excluíndose da devandita devindicación os días nos que o persoal traballador estea en causa de suspensión de contrato conforme o artigo 45 do Estatuto dos Traballadores: Paga extraordinaria de marzo: Devindicación de xaneiro a marzo de cada anualidade Paga extraordinaria de xuño: Devindicación de abril a xuño de cada anualidade Paga extraordinaria de setembro: Devindicación de xullo a setembro de cada anualidade Paga extraordinaria de decembro: Devindicación de outubro a decembro de cada anualidade A contía das pagas extraordinarias para as anualidades 2024, 2025 e 2026 será a fixada, para cada Grupo Profesional, no Anexo I do presente Convenio.</p>	<p>Art. 12.- Xornada de traballo A xornada máxima de traballo será de 1610 horas anuais de traballo efectivo. Dentro da xornada máxima anual prevista no parágrafo anterior, terá a consideración de xornada ordinaria regular 1519 horas anuais de traballo efectivo. A xornada ordinaria regular de 1519 horas distribuirase en 217 días laborables ordinarios, de luns a venres, descontados festivos, a razón de 7 horas diarias de traballo efectivo. A efectos da distribución de tales días laborables ordinarios, anualmente establecerase un mínimo de 4 días de libre disposición para a persoa traballadora nos termos regulados no artigo 17 do presente Convenio e en calendario laboral fíxaranse os denominados "días 0" necesarios para que, xunto cos días de libre disposición, a xornada ordinaria regular de 1519 horas se distribúa en 217 días laborables ordinarios. O calendario laboral establecido conforme ao anterior poderá modificarse por acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, respectándose en todo caso o número máximo de días laborais ordinarios. Esta xornada ordinaria regular terá a consideración de xornada de obrigado cumprimento e xerará dereito ás retribucións previstas no presente Convenio conforme as condicións pactadas para cada concepto económico, a salvo o concepto denominado "bolsa horaria". A diferenza entre a xornada máxima anual de 1610 horas e a xornada ordinaria regular de 1519 horas, isto é, 91 horas anuais de traballo efectivo, integrará unha bolsa horaria irregular a utilizar conforme as necesidades de produción e organización da actividade conforme ás seguintes condicións: a) A prestación de traballo ao abeiro da bolsa horaria será voluntaria para as persoas traballadoras coa única condición do suposto de uso de tal bolsa horaria por forza maior. b) A bolsa horaria poderá empregarse tanto na prolongación da xornada ordinaria regular diaria como en días non fixados como laborais ordinarios en calendario laboral, respectándose en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal. c) A prestación de traballo ao abeiro da bolsa horaria, dado que achega flexibilidade na organización da actividade, será compensada mediante retribución específica que figurará en nómina baixo o concepto de "bolsa horaria" e que será equivalente á retribución prevista no presente Convenio para a realización de horas extraordinarias. A mesma retribución aplicarase en caso de uso da bolsa horaria por forza maior. d) A efectos da retribución mensual do concepto denominado "bolsa horaria" teranse en conta as horas traballadas ao abeiro da bolsa horaria desde o día 26 do mes anterior ata o día 25 do mes en curso, ambos incluídos.</p> <p>Art. 13.- Cómputo do traballo efectivo O tempo de traballo efectivo computarase de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo, provista das pezas de seguridade, comezando por tanto a computarse a xornada efectiva de traballo desde o inicio de operacións na fronte de corte ou zona de aparcamento de maquinaria no interior da mina ata a finalización das operacións na fronte de corte ou zona de aparcamento de maquinaria no interior da mina, non computando como traballo efectivo o cambio de vestiario, o equipamento e o desprazamento á e desde a fronte de corte ou zona de aparcamento no interior da mina. Non obstante o anterior, e tendo en consideración a distancia existente entre a zona de vestiarios e a fronte de corte ou zona de aparcamento de maquinaria no interior da mina, a empresa compensará ás persoas traballadoras polo tempo investido no devandito desprazamento -que se estima dunha hora diaria, incluído o denominado descanso ou pausa para bocadillo de 15 minutos de duración, que non terá a consideración de tempo efectivo de traballo- co valor equivalente á retribución prevista no presente Convenio para a realización dunha hora extraordinaria de traballo. Tal compensación aboarase unicamente en caso de prestación de servizos a xornada completa. A compensación prevista no parágrafo anterior, cotizable á Seguridade Social, figurará en nómina baixo o concepto de "compensación desprazamento", dando lugar o incumprimento horario á perda de tal compensación. O persoal traballador virá obrigado a cumprir coa obrigación de rexistro diario da xornada de traballo conforme os medios proporcionados pola empresa (rexistro manual á data de firma do presente Convenio, podendo a empresa implantar outros sistemas de rexistro automatizados). Dadas as dificultades de prover medios para o rexistro da xornada na fronte de corte ou zona de aparcamento de maquinaria no interior da mina, o rexistro de inicio e finalización da xornada diaria cumprimentarase antes do desprazamento a cargo de corte ou zona de aparcamento e unha vez de volta á zona de vestiarios, debendo descontarse en consecuencia do rexistro diario de xornada a hora de desprazamento -incluído o descanso ou pausa para bocadillo- que non ten a consideración de tempo efectivo de traballo.</p> <p>Art. 14.- Descanso semanal O persoal traballador terá dereito con carácter xeral a descanso semanal de dous días, distribuíndose en calendario laboral a denominada xornada ordinaria regular prevista no artigo 12 do presente Convenio (1519 horas anuais) coa fixación dos dous días semanais de descanso en sábado ou domingo. Non obstante o anterior, para as persoas traballadoras que presten traballo ao abeiro da bolsa horaria igualmente prevista no artigo 12 do presente Convenio -prestación voluntaria ou por causa de forza maior- que por tal razón teñan que prestar traballo en días inicialmente previstos como de descanso semanal, caberá o fraccionamento do descanso semanal de modo que un dos días de descanso semanal poderá ser desfrutado en períodos de ata catro semanas, illadamente ou acumulado a outros descansos. A tales efectos computarán como descanso semanal os días non laborables de Convenio, ben sexan días de libre disposición para o persoal traballador, días 0 establecidos no calendario laboral ou festivos a desfrutar de luns a venres. O mesmo réxime de descanso aplicarase ao persoal de mantemento que haxa de prestar servizos, por necesidades da actividade, nos días inicialmente previstos como descanso semanal.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>REYMOGASA - Reparacións y Montaxes de Galicia, SA - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)</p> <p>Código 27000462011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 292, 22/12/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2025 ata o trinta e un de decembro de 2027, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor. Extinguído o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de novembro de 2027 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día un de febreiro do ano 2028. O remate da vixencia temporal do presente convenio, e en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido.</p> <p>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derrogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.</p>	<p>Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos: 2025: 3% sobre as táboas finais de 2024 2026: 3%, sobre as táboas finais de 2025 2027: 3%, sobre as táboas finais de 2026 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, para cada ano de vixencia do presente convenio establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o (IPC) interanual real estatal, de decembro de cada ano, rexistre un incremento superior ao 3%. De producirse tal circunstancia, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo ano, servindo as novas táboas resultantes como base de cálculo para o incremento salarial do exercicio seguinte. Os atrasos derivados da revisión aboaranse aboarse xunto co a nómina do mes seguinte á aprobación das táboas.</p>	<p>Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1680 horas. No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1680 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.</p>
<p>URBASER, SA - Persoal adscrito ao servizo de recollida de residuos urbanos, de limpeza viaria, limpeza de praias e xestión do punto limpo municipal no Concello de Burela</p> <p>Código 27100391012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 31, 07/02/2025)</p> <p>Artigo 3.- Vixencia O período de vixencia deste convenio colectivo será de cinco (5) anos, entrando en vigor coa súa publicación no Boletín Oficial correspondente, e concluíndo o 31 de decembro de 2027.</p> <p>Artigo 4.- Denuncia A denuncia deste convenio deberá facerse por escrito á outra parte, polo menos dous meses antes da data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. De non informarse validamente, prorrogarase a súa vixencia ata que se produza a firma dun convenio posterior que veña substituír a este.</p> <p>Artigo 8.- Lexislación aplicable No non previsto ou regulado neste convenio, será necesario aterse ao disposto no Convenio xeral do sector de saneamento publicado no BOE do 25 de outubro de 2024, no Estatuto dos Traballadores e demais normativa aplicable.</p>	<p>Artigo 24.- Salario A retribución de cada persoa traballadora estará composta polo salario base de convenio e os complementos que se determinen para cada actividade e función profesional nas táboas salariais adxuntas. O devandito salario farase efectivo antes do quinto día de cada mes. As táboas salariais están indicadas no Anexo I deste convenio. Todas as cobranzas, excepto aquelas con vencemento periódico superior a un mes, pagaranse no mes en curso. Ademais, a persoa traballadora poderá recibir un anticipo mensual cuxo monto non excederá do 90 por cento das cantidades que teña dereito a percibir. Acórdase para o 2023 o aboamento único e non consolidable á firma do convenio de 300 € brutos a cada persoa traballadora á cal lle é de aplicación este convenio. Consiste nun pago compensatorio de devindicación anual. Acórdase para o 2024 o aboamento único e non consolidable á firma do convenio de 300 € brutos a cada persoa traballadora á cal lle é de aplicación este convenio. Consiste nun pago compensatorio de devindicación anual.</p> <p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA A TÁBOA B) (TÁBOAS SALARIAIS SEN EFECTOS RETROACTIVOS DESDE QUE SE PRODUZA O INICIO EFECTIVO DA NOVA CONTRATATA), serán de aplicación sen efecto retroactivo desde que se produza o inicio efectivo da nova contrata correspondente ao servizo de Recollida de Residuos Urbanos, de Limpeza Viaria, Limpeza de Praias e Xestión do Punto Limpo Municipal no Concello de Burela tras a nova licitación que se produza no futuro para ese efecto. Sempre que non suceda o anterior, a empresa seguirá aboando a TÁBOA A) TÁBOAS SALARIAIS TRANSITORIAS en toda a súa integridade. A presente cláusula é esencial do convenio colectivo subscrito e forma parte do equilibrio económico deste, tendo os seus mesmos efectos xurídicos e formando parte integral do mesmo, polo que no caso de que a presente cláusula sexa declarada nula ou inaplicable deberán renegociarse os termos económicos e retributivos do convenio colectivo, sendo de aplicación no económico durante o devandito período e ata a renegociación, a táboa que viña aplicándose antes da firma do presente convenio colectivo.</p>	<p>Artigo 15.- Xornada laboral A xornada laboral será de 39 horas establecidas con carácter semanal de luns a domingo.</p> <p>Artigo 16.- Descanso en xornada continua As persoas traballadoras disporán dun descanso de vinte minutos, que contará como tempo efectivo de traballo. En Noiteboa e Noitevella os servizos prestaranse hasta as 12:00 horas.</p> <p>Artigo 17.- Prórroga da xornada Dada a peculiaridade inherente aos servizos públicos que se realizan, as persoas traballadoras con funcións de recollida de lixo e limpeza viaria estarán obrigadas a comparecer en circunstancias que esixan unha pronta e inmediata execución dos servizos, sendo imposible o seu aprazamento, suspensión ou interrompelo conlevando a ampliación necesaria da súa xornada normal de traballo, sen prexuízo dos dereitos establecidos neste convenio e cos límites que establece a normativa aplicable ao tempo de traballo.</p> <p>Artigo 18.- Descanso semanal As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán dereito a un descanso semanal ininterrompido dun día e medio. Se esta pausa non se produce en domingo, e coincide cun día festivo, trasladarase ao día anterior ou posterior. Establécese como festivo non laborable o 3 de novembro, festividade de Santo Martiño de Porres.</p> <p>Artigo 19.- Calendario laboral Elaborarase un calendario anual, que se exporá no taboleiro de anuncios do centro de traballo no primeiro mes do ano.</p>

OURENSE - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>AGUAS DE CABREIROÁ, SA</p> <p>Código 32000012011984</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 167, 02/09/2025)</p> <p>Artigo 3. Vixencia, duración e denuncia A duración deste convenio será de tres anos, comezando os seus efectos económicos o 1 de xaneiro de 2025 e rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2027.</p> <p>O convenio prorrogarase tacitamente por anos sucesivos se non é denunciado por calquera das partes con tres meses de antelación polo menos ao remate da súa vixencia. As condicións da denuncia serán as que determine o Estatuto dos Traballadores, permanecendo vixente no texto, ata a sinatura dun novo.</p> <p>Artigo 28. Lexislación complementaria En tanto non se estableza unha lei que regule as relacións laborais, as partes acóllense ao que determina o Estatuto dos traballadores, a Lei orgánica de liberdade sindical e demais lexislación laboral vixente.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística 6,40%</i></p> <p>Artigo 36. Incremento salarial Os incrementos salariais para ese período serán os seguintes: - Ano 2025. Aplicaranse as táboas del anexo 1. - Ano 2026. As partidas retributivas fixas incrementaranse nun 4,0% sobre as táboas de 2025. - Ano 2027. As partidas retributivas fixas incrementaranse nun 3,5% sobre as táboas de 2026.</p>	<p>Artigo 7. Xornada de traballo Establécese unha xornada de 1760 horas efectivas de traballo en cómputo anual, equivalentes ás 40 horas efectivas de traballo semanal. A xornada diaria será de 8 horas de luns a venres. A devandita xornada será flexible e a empresa distribuirá ao longo do ano atendendo ás necesidades do envasado e os períodos de maior demanda. Poderá establecerse xornada continuada ou partida respectándose en todo caso os máximos legais. No caso de realizarse xornada continuada terán dereito a 15 minutos de bocadillo por conta da empresa que se computará como xornada efectivamente traballada para todos os efectos.</p> <p>A empresa poderá establecer quendas de traballo, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha na retribución do persoal afectado. Os representantes das persoas traballadoras serán informados de calquera variación no sistema de quendas.</p> <p>Calquera cambio na composición e horario das quendas deberá ser coñecida polos/as interesados/as o penúltimo día laborable da semana anterior.</p> <p>As quendas na sección de extrusión serán de 8 horas efectivas de luns a venres, acumulándose 15 minutos diarios en horas de vacacións, que serán gozadas polo persoal desta sección, de forma adicional ao pactado no artigo 8, durante os meses de outubro a decembro.</p> <p>Na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deterioren a organización do traballo. Considérase festivo a todos os efectos o martes de Entroido.</p> <p>Artigo 7 b. Cuarta e quinta quenda A empresa terá a facultade de implantar o traballo a quendas de luns a sábado (cuarta quenda) ou de luns a domingo (quinta quenda). A empresa poderá facer uso desta potestade cando existan necesidades organizativas ou produtivas que o xustifiquen, con achegamento e razoamento previo ao comité de empresa.</p> <p>Para a execución desta medida, o proceso a seguir será o seguinte: - O Comité de Empresa será comunicado con 15 días de antelación ao comezo das quendas cuarta e quinta, explicándolle ao Comité as causas que concorran - A empresa poderá comunicar co mesmo aviso de 15 días tanto a ampliación como o corte dun cuadrante, se é o caso, explicándolle ao Comité as causas que concorran. - A empresa informará aos traballadores afectados pola cuarta e quinta quenda dos seus correspondentes horarios de traballo cunha antelación de 10 días.</p> <p>As persoas traballadoras que teñan que traballar nesta cuarta ou quinta quenda os sábados ou festivos percibirán, desde o mes de setembro de 2025, unha compensación económica de 50 € se traballan un sábado e 60 euros se traballan un domingo ou festivo, independentemente do grupo profesional, antigüidade e con independencia da zona de traballo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>AUTOBUSES URBANOS DE OURENSE, SL</p> <p>Código 32001082012006</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2028 [BOP nº 16, 24/01/2025] - Corrección de erros no BOP nº 46, 10/03/2025 (Artigo 10. Xornada)]</p> <p>Artigo 2. Vixencia e duración O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que para os efectos económicos aplicarase a partir do día 1 de xaneiro de 2024. A duración será de cinco anos, desde o 01.01.2024 ata o 31.12.2028, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non mediar denuncia por ningunha das partes con tres meses de antelación, como mínimo, ao termo da súa vixencia. Exceptúanse as materias nas que expresamente se fixe a súa data de efectividade. En calquera caso, todas as cláusulas normativas contidas no presente Convenio, manterán a súa vixencia mentres non exista outro convenio que o substitúa negociado e asinado por ambas as partes.</p>	<p>Artigo 17. Retribucións Para os anos de vixencia deste convenio desde o 01.01.2024 ata o 31.12.2028, as retribucións do persoal afectado polo mesmo serán as que figuran nas táboas salariais anexas, as cales figuran actualizadas cos seguintes incrementos salariais: - Para o ano 2024, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2023. Esta revisión non afectará aos sobresoldos de nova creación e aqueles conceptos que expresamente se fixou outra data de aplicación ou cunha regulación propia. Os atrasos do ano 2024 aboaranse no prazo máximo de 3 meses desde a firma do Convenio. Os sobresoldos de nova creación aboaranse desde a data de firma do Convenio e substituirán no seu caso aos que houberse existentes polo concepto equivalente. - Para o ano 2025, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2024. - Para o ano 2026, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2025. - Para o ano 2027, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2026. - Para o ano 2028, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2027.</p> <p>Artigo 18. Cláusula de revisión salarial Para cada ano de vixencia establécense unha cláusula de revisión salarial que garanta a diferenza salarial entre o 3% (incremento salarial recollido no Artigo 17) e o IPC real de cada ano. No caso de que o IPC real dalgúns dos anos de vixencia do convenio sexa superior ao 3% revisaranse as táboas salariais dese ano co diferencial correspondente, aboándose os atrasos con efectos do 1 de xaneiro.</p>	<p>No Artigo 10. Xornada laboral indica: (texto segundo corrección de erros publicada no BOP nº 46, 10/03/2025) Persoal de operacións e de taller A xornada laboral será de corenta horas semanais (1805 horas en cómputo anual). Considerarase traballo efectivo o tempo de condución e o tempo de presenza: as esperas, expectativas de servizo, servizos de garda, viaxes sen condución para toma de servizo, avarías, comidas en ruta e outros semellantes. Cando se fala de traballo efectivo deberá terse en conta: 1. Non se poderá conducir máis de nove horas diarias. 2. O descanso entre xornadas non será inferior a doce horas diarias. As semanas cun festivo e dous descansos semanais terán un cómputo semanal de 32 horas, sendo que desde a sinatura do presente convenio os festivos reflectidos no calendario laboral serán retribuídos da forma seguinte: 1. Se o goce do festivo é en día distinto dos de descanso semanal non ten compensación. 2. Se o festivo se goza en día de descanso semanal a elixir opción (a) ou opción (b): a. Aboarase un sobresoldo festivo que engloba todos os conceptos e en función dos tramos de antigüidade. b. Planificarase un día de descanso, o cal será solicitado pola persoa traballadora cunha antelación de tres semanas e sendo o tempo máximo de goce ata 4 meses desde a data do festivo, respectando as necesidades do servizo. A empresa comprométese a dar resposta sobre o día solicitado nun prazo de 14 días desde a data de solicitude. 3. Se se traballa o festivo a elixir opción (a) ou opción (b): a. Aboarase a xornada realizada co concepto de traballo en festivo e un sobresoldo festivo que engloba todos os conceptos e en función dos tramos de antigüidade. b. Aboarase a xornada realizada co concepto de traballo en festivo e planificarase un día de descanso, o cal será solicitado pola persoa traballadora cunha antelación de tres semanas e sendo o tempo máximo de goce ata 4 meses desde a data do festivo, respectando as necesidades do servizo. A empresa comprométese a dar resposta sobre o día solicitado nun prazo de 14 días desde a data de solicitude. Sobresoldo festivo por tramos de antigüidade e nivel retributivo: ... Os servizos de "Tren turístico" e "Moucho - Bus" non serán realizados polos condutores/as de máis de 56 anos de idade, salvo que o condutor/a, libremente solicite prestar este tipo de servizo. De igual modo os/as condutores/as que cumprisen a mesma idade terán preferencia na asignación de liña en función do seu grao de dificultade. Todo o persoal encadrado neste apartado prestará servizo en réxime de xornada continuada e partida. Para o persoal de condución, como norma xeral, salvo excepcións e sempre que as necesidades do servizo o permitan, establécense dous días de descanso semanal en rotación de cinco semanas, dispoñendo de dúas fins de semana e un domingo no período, de acordo co seguinte cuadrante: ... Para o persoal de taller, como norma xeral, salvo excepcións e sempre que as necesidades do servizo o permitan, establécense dous días de descanso semanal en rotación de seis semanas, dispoñendo de cinco fins de semana no período, de acordo co seguinte cuadrante: ... A empresa e o persoal encadrado neste apartado, comprométese a cumprir coas seguintes regras en materia de cuadrantes de descansos: - Se por necesidades do servizo non se puidese descansar no día prefixado, cambiaráselle por outro día dentro do mesmo mes ou no seguinte, previa solicitude da persoa traballadora e acordo entre as partes. - No suposto de ser necesario poderase cambiar de grupo de descansos para compensar o persoal diario de descansos debido a vacacións, baixas, permisos e situacións excepcionais. Persoal de Administración Durante a vixencia deste convenio a xornada semanal efectiva de traballo será de 38 horas semanais con descanso sábados, domingos e festivos distribuída da seguinte maneira. - inverno: o traballo prestarase en réxime de xornada partida de luns a xoves de 08.00 horas a 14.00 e de 16.00 horas a 18.15, e os venres de 08.00 a 14.00 horas. - verán: desde o 15 de xuño ao 15 de setembro a xornada será continuada de luns a venres en horario de 08.00 a 15.00 horas. Os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro a xornada laboral finalizará catro horas antes. As vésperas de festivo traballarase de 8.00 a 14.00 horas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CIE GALFOR</p> <p>Código 32000822012000</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 3, 07/01/2026)</p> <p>Artigo 2. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e terá vixencia de 4 anos, (do 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2028). Entenderase prorrogado tacitamente en períodos dun ano, excepto se calquera das partes denuncia o mesmo cunha antelación de tres meses, como mínimo, á data de extinción do convenio.</p> <p>Artigo 3. Prórroga e denuncia. Este convenio quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. As condicións de denuncia serán as que determine o Estatuto dos Traballadores. O prazo máximo para o inicio da negociación dun novo convenio colectivo, unha vez denunciado o anterior, será o establecido no Art. 89.2 do Estatuto dos Traballadores. O prazo máximo para a negociación do convenio determinarase en función da vixencia do convenio anterior. Coa limitación de pacto en contrario, este prazo será de oito meses sempre que a vixencia do convenio anterior fose inferior a dous anos e de catorce meses se fose superior, que contará desde a data de vencemento do mesmo.</p>	<p>Artigo 24. Incremento nas táboas salariais. Acórdanse os seguintes incrementos dentro da vixencia do convenio: Durante os catro anos de vixencia do acordo, o persoal recibirá o seguinte incremento, que consta de dous conceptos diferentes: Unha parte consolidable que se aboará en catorce mensualidades iguais que se engadirán ao salario base pola seguinte contía: - 2025: 430 euros anuais. - 2026: 434 euros anuais. - 2027: 439 euros anuais. - 2028: 443 euros anuais.</p> <p>Ademais, unha parte non consolidable aboarase dentro do primeiro trimestre do ano e xerarse proporcionalmente ao tempo traballado (se un/unha empregado/a deixa a empresa durante o exercicio de devindicación, o exceso de pago regularizarase na indemnización por despedimento). Se a suma do IPC máis 0,5 % é inferior ao 1 %, aboariase o pago consolidado e o 1 % aplicaríase tamén a outros conceptos salariais. A cantidade correspondente a esta parte non consolidada será a seguinte: - Ano 2025: Un pago non consolidable de 43.000 x 2,3% (3,3% -1% consolidable) = 989 euros. - Ano 2026: Un pago non consolidable de 43.430 x (IPC 2025 - 0,5%) - Ano 2027: Un pago non consolidable de 43.864 x (IPC 2026 - 0,5%) - Ano 2028: Un pago non consolidable de 44.303 x (IPC 2027 - 0,5%). Os demais conceptos salariais do convenio tamén aumentarán un 1 % en cada ano de vixencia do mesmo.</p>	<p>Artigo 4. Xornada laboral. Anos 2025, 2026, 2027 e 2028: 1696 horas de traballo efectivo. O calendario laboral contemplará 214 días de traballo, por tanto, cada traballador/a poderá desfrutar de dous días de libre disposición. Estes dous días poderán desfrutarse nunha xornada completa ou en fraccións de catro horas. O persoal que permaneza na 4ª quenda a metade da súa xornada anual como mínimo, desfrutará dun día de convenio máis dentro do ano. Para solicitar estes días, terá que realizar unha solicitude con 10 días de antelación. Alén diso, só será posible desfrutar de cada un destes días simultaneamente por un máximo dun 15% dos/as traballadores/as da sección á que estea asignado/a o/a solicitante. Dentro do concepto de traballo efectivo, enténdese o tempo de 15 minutos de pausa do bocadillo.</p> <p>Artigo 6. Calendario e horario de traballo. En canto se coñezan as datas dos festivos oficiais, a dirección da empresa elaborará o calendario, coa intervención que sexa preceptiva do comité de empresa, de forma que se totalicen as horas anuais correspondentes de acordo co Art. 4. O horario de traballo establécese na forma que está exposta a continuación, excepto polas variacións obrigadas para a distribución das horas laborais de cada ano, ou ben polas necesidades da organización do traballo, en cuxo caso anunciárase oportunamente ao persoal afectado. Persoal a quendas 1º de 6h a 14h 2º de 14h a 22h 3º de 22h a 6h En casos excepcionais, poderán variar estas quendas en media hora, adaptándose ás necesidades produtivas en común acordo de todo o persoal afectado. Persoal en horario de día De 8h e 15m a 16h e 30m. O persoal adscrito a esta quenda poderá realizar unha xornada flexible, de forma que o tramo de entrada vai de 07:30h a 08:30h e o tramo de saída das 15:45h ás 16:45h. Os venres do período de verán, entre os meses de xuño a setembro, é posible traballar en horario de 07:00 h a 15:00 h, coa pausa para bocadillo. Horarios especiais.- En casos excepcionais, por necesidades de produción, por causa da falta de enerxía, avarías importantes, etc., poderanse establecer esporadicamente outros horarios sen variación da xornada legal pactada.</p> <p>Artigo 7. Traballo en domingos e festivos. O traballo en domingo e días festivos comeza a contar desde as 24 horas do día anterior para todo o persoal excepto para o persoal a quendas, nese caso contarase a partir das 6 horas do domingo ou festivo ata as 6 horas do día seguinte.</p> <p>Artigo 13. Cambios de quenda. A empresa ao acordar os cambios de quenda de acordo coa lexislación vixente terá en conta, ademais, o seguinte: 1) Cando haxa mutuo acordo entre empresa e traballador/a, atenderase o que ambas partes acorden. 2) Darase prioridade á cobertura das quendas de mañá e tarde. Dependendo das circunstancias organizativas, de produción ou ambientais, e previo acordo co Comité de Empresa, as quendas poderán variarse, cambiando a mañá e tarde. 3) Excepto en casos excepcionais, os cambios de quenda notificaranse no taboleiro de anuncios, antes da fin da quenda de mañá do penúltimo día laborable da semana.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVIZOS</p> <p><i>Código</i> 32000902012003</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2001 (BOP nº 260, 13/11/2001) As revisións salariais anuais de 2002 a 2024 prorrogan o convenio do 2001. Revisión salarial 2025 no BOP nº 48, 12/03/2025</p> <p>3.- Vixencia e duración. O presente convenio comezará a rexer desde o día 1 de outubro de 2001 ata o 31 de decembro de 2001, renovándose automaticamente por período dun ano e así sucesivamente, salvo denuncia expresa dunha das partes, denuncia que terá que realizarse con polo menos dous meses de antelación á data do fin do período, mediante telegrama ou calquera outro modo que deixe constancia fidedigna, dirixido á outra parte, remitíndose copia á autoridade laboral competente.</p>	<p><i>Na folia estatística indica "Acordo de subida do SMI"</i></p> <p>Na acta de acordo da revisión salarial 2025 indica: ...Ambas as partes reúnen, tal e como establece o artigo 14 do convenio colectivo da empresa, constituíndose en comisión negociadora do convenio colectivo da entidade CIMO, Entidade Prestadora de Servizos. O obxecto da reunión é aprobar a táboa salarial para o ano 2025. Tras un debate acórdanse os importes para a presente anualidade. Xúntase a táboa á presente acta, a cal terá vixencia entre o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. Sen máis asuntos que tratar levántase a sesión sendo as 11.00 horas do día sinalado no encabezamento. Asdo.: Eduardo González Tombo, 34XXX71-T Asdo.: Begoña González Tesouro, 44XXX46-N Anexo Táboa salarial ano 2025 ...</p>	<p>4.- Xornada de traballo A xornada laboral será de 40 horas semanais. O horario de traballo establecerase en cada centro de traballo en función das necesidades dos programas e proxectos en curso e/ou das horas de apertura e peche das instalacións nas que se presten os servizos, sen prexuízo das modificacións puntuais que poidan sufrir en función das actividades para as que sexa requirido o traballador/a. Os cambios de horarios seranlles comunicados aos traballadores/as con antelación suficiente. Salvo por circunstancias obxectivas que o impidan, a xornada laboral durante os meses de xullo e agosto será de 35 horas semanais. 5.- Traballo nocturno Enténdese por horario nocturno o realizado entre as 22:00 e as 6:00 horas. No caso de que o desenvolvemento da actividade pola que fora contratado o empregado/a deba ou poida desenvolverse neste período, compensarase con períodos de descanso da mesma duración máis un 25 % a desfrutar na semana posterior, sempre que o traballador/a non fora contratado para desenvolver o seu labor en horario nocturno. En todo caso, o empregador/a porá todos os medios ao seu alcance para que estes traballadores/as desfruten en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo servizos de protección e prevención adecuados equivalentes aos dos restantes traballadores/as da organización. 6.- Festivos. O traballador/a que por causas de organización do traballo realice a súa actividade en domingo ou festivo, desfrutará en compensación dun día e medio de descanso que poderá desfrutar de mutuo acordo coa entidade na semana posterior ao festivo traballado. En ningún caso poderán compensarse economicamente. A cláusula anterior non se aplicará se o traballador/a fora contratado para desenvolver o labor en días festivos.</p>
<p>ECOURENSE UTE - Persoal adscrito ao Servizo Público de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Resíduos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense</p> <p><i>Código</i> 32100021012011</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 188, 01/10/2025)</p> <p>Artigo 2. Vixencia e duración 1. A duración do presente convenio será de 3 anos, polo que estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2027. 2. A UTE Ecourense, aborará os atrasos correspondentes desde a entrada en vigor do convenio.</p> <p>Artigo 3. Denuncia Este convenio quedará denunciado automaticamente dous meses antes da data do seu vencemento. Mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa, manteranse as condicións pactadas nel.</p> <p>Disposición adicional: En todo o non previsto no vixente convenio estarase ao disposto no Convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros, ao Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral vixente.</p>	<p>Artigo 22. Salario 1. O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada posto de traballo se establece nas táboas salariais anexas, que será ingresado pola empresa o último día hábil de cada mes, como data tope, a condición de que as condicións do cobro do canon municipal o permitan. 2.- Para o ano 2025, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real ao 31 de decembro de 2024 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2024, é dicir un 2,8%. 3.- Para o ano 2026, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real ao 31 de decembro de 2025 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2025. 4.- Para o ano 2027, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real ao 31 de decembro de 2026 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2026.</p>	<p>Artigo 8. Xornada laboral 1. Establécese unha xornada de 38 horas semanais, prestadas de luns a sábado, cun descanso diario de 30 minutos. Descansaranse os sábados de forma alterna en todas as categorías do persoal operario, procurando que o que libre o sábado, libre tamén o domingo consecutivo. Será a empresa a encargada de realizar estes cuadrantes atendendo a que o seu goce sexa equitativo para todo o persoal. 2. Establécese unha xornada laboral de 6 horas e 55 minutos por día laborable. 3. Para o persoal operario, esta xornada distribuirase en tres quendas de traballo. As quendas de tarde e noite realizaranse con persoal voluntario. Se non se cubriren con persoal voluntario será a empresa a que determine o persoal necesario para cubrir estas quendas. A empresa será a encargada de organizar o resto de quendas e servizos de acordo coas súas necesidades. 4. Días 24 e 31 de decembro Os días 24 e 31 de decembro serán considerados como festivos e non recuperables. 5. Traballo en sábados, domingos e luns: para completar o persoal de traballo dos sábados, domingos e luns, contratarase persoal a tempo parcial. 6. Non obstante o previsto nos parágrafos anteriores e debido ao carácter público do servizo que se presta nos puntos limpos, os operarios designados para realízalo traballarán a xornada partida de luns a venres e a xornada continua os sábados, nos horarios que determine a empresa, aplicándose os descansos en sábados alternos referidos no parágrafo anterior; iso a expensas de que se negocie co concello un novo horario. 7. O persoal administrativo manterá a xornada partida desde o 1 de outubro ao 31 de maio. Tendo, durante este período, xornada continua os venres; e do 1 de xuño ao 30 de setembro, xornada continua toda a semana. Os mecánicos manterán a xornada continua rotando semanalmente. 8. Ao persoal que regrese de vacacións respectaráselle o sábado de descanso, na medida do posible, na quenda que estaba. 9. A empresa comprométese a realizar e comunicar no taboleiro de anuncios os reténs, o luns anterior á realización destes, sendo estes de carácter obrigatorio, excepto os motivados por forza maior, que haberán de ser xustificadas con antelación ou no menor prazo posible.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FCC Medio Ambiente, SAU - Servizo de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpeza Viaria e Xestión do Punto Limpo do Barco de Valdeorras</p> <p>Código 32100311012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 82, 02/05/2025)</p> <p>Artigo 4º. Ámbito temporal. Este convenio terá unha duración de catro anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2028.</p> <p>Artigo 5º. Denuncia. 1.- O convenio considerárase automaticamente denunciado cunha antelación de 2 meses á data do fin da súa vixencia. 2.- Este convenio prorrogárase tacitamente de ano en ano, independentemente da súa denuncia, mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio. 3. No caso de que, denunciado o convenio e promovida a negociación pola parte social, a empresa incumprise o prazo máximo establecido no Estatuto dos traballadores para a constitución da mesa negociadora do convenio, incrementarase automaticamente as táboas do ano 2029 co IPC de 31 de decembro de 2028.</p> <p>Disposición final As partes acordan abandonar a vinculación laboral dos traballadores adscritos ao Servizo de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpeza Viaria e Xestión do Punto Limpo do Barco de Valdeorras ao Convenio de limpeza de edificios e locais de Ourense, quedando encadrados a nivel sectorial dentro do Convenio colectivo xeral do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros.</p> <p>En todo o non previsto no vixente convenio estarase, por tanto, ao disposto no Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros (BOE nº 181, do 30 de xullo de 2013) ao Estatuto dos traballadores e demais lexislación laboral vixente.</p> <p>Todas as mencións realizadas no texto do presente convenio baixo a expresión "traballadores" ou empregando o xénero masculino dos vocábulos relativos a grupos, funcións profesionais ou calquera outras mencións, deben entenderse como alusión do xenérico lingüístico referido a persoas dun ou outro sexo indistintamente.</p>	<p>Artigo 7º. Incrementos salariais. Os incrementos salariais serán os que resultan das táboas salariais anexas tendo en conta para a súa aplicación o previsto na disposición transitoria.</p> <p>Disposición transitoria As partes acordan deixar en suspenso a aplicación del artículo 15.3. deste convenio, así como do cadro horario e táboas salariais anexas ata a data de inicio da prestación efectiva do novo adxudicatario do contrato administrativo do Servizo de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpeza Viaria e Xestión do Punto Limpo do Barco de Valdeorras, que á data da sinatura se atopa en proceso de concurso público.</p> <p>A aplicación das devanditas táboas non terá efectos retroactivos procedéndose, por tanto, á súa aplicación a partir da data indicada ut supra sen que corresponda o aboamento de ningún tipo de atraso.</p> <p>Ata a entrada en vigor do presente convenio, nos termos previstos no parágrafo anterior, rexerá o cadro horario do ano 2024 cos festivos nacionais, autonómicos e locais previstos para cada ano de vixencia do convenio, así como as táboas salariais que veñen aplicando á data da súa sinatura.</p>	<p>Artigo 15º. Xornada laboral. 1.- A xornada laboral en cómputo anual será de 1760 horas. 2.- Establécese un descanso diario retribuído de 20 minutos. Na quenda de mañá o descanso gozarase de 9.30 a 9.50 horas, na quenda de tarde gozarase de 17.30 a 17.50 horas e na quenda de noite gozarase de 1.30 horas a 1.50 horas. 3.- Ademais do réxime de descanso semanal legalmente establecido, establécese un día de descanso adicional cada dúas semanas. As xornadas de goce deste descanso estableceranse pola empresa a través dun sistema de correquendas entre todos os traballadores. 4. O réxime de descansos previsto no apartado anterior establécese como mellora ao sistema de acumulación de descansos previsto polo artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores. Todo iso de conformidade co artigo 19.1. do Real decreto 1561/1995 sobre xornadas especiais de traballo en relación co artigo 45 do Convenio xeral do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros, de aplicación no noso centro de traballo.</p> <p>Artigo 17º. Dispoñibilidade. 1.- A quenda de tarde será cuberta polo persoal da quenda de mañá cando sexa requirido para iso. 2.- Nos casos en que sexa necesario cubrir a quenda de noite por falta de persoal, a empresa ofrecerá, cando así o considere, a posibilidade de percibir unha gratificación de dispoñibilidade de 150 euros mensuais. Esta posibilidade será ofertada ao persoal que se precise necesario de entre os que prestan servizo habitualmente nas quendas de mañá e tarde, durante o período de tempo que se precise e que en todo caso non poderá ser inferior a un mes. Todo iso sen prexuízo do aboamento do complemento de nocturnidade que se percibirá cando se preste servizo de maneira efectiva na quenda de noite. No caso de non haber voluntarios para a prestación da quenda de noite a través deste sistema, a empresa elaborará un correquendas de maneira que o servizo non quede afectado. 3.- O punto limpo será cuberto polo persoal das quendas de mañá ou tarde cando sexan requiridos para iso.</p> <p>Artigo 18º. Traballo en domingos e festivos: 1. Confeccionárase por parte da empresa un correquendas entre todos os traballadores para a prestación do servizo en domingo, así como para a prestación dos festivos. 2. O traballador/a que realice a súa xornada laboral en domingo verá compensada a dita xornada co descanso do sábado inmediatamente anterior. 3. O traballador/a que realice a súa xornada laboral en festivo verá compensada a dita xornada cun día de descanso e o aboamento dunha gratificación por traballo en festivo na contía de 80 euros. O domingo non se considerará día festivo a menos que coincida cunha festividade oficial.</p> <p>Disposición transitoria As partes acordan deixar en suspenso a aplicación del artículo 15.3. deste convenio, así como do cadro horario e táboas salariais anexas ata a data de inicio da prestación efectiva do novo adxudicatario do contrato administrativo do Servizo de Recollida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpeza Viaria e Xestión do Punto Limpo do Barco de Valdeorras, que á data da sinatura se atopa en proceso de concurso público.</p> <p>A aplicación das devanditas táboas non terá efectos retroactivos procedéndose, por tanto, á súa aplicación a partir da data indicada ut supra sen que corresponda o aboamento de ningún tipo de atraso.</p> <p>Ata a entrada en vigor do presente convenio, nos termos previstos no parágrafo anterior, rexerá o cadro horario do ano 2024 cos festivos nacionais, autonómicos e locais previstos para cada ano de vixencia do convenio, así como as táboas salariais que veñen aplicando á data da súa sinatura.</p>
<p>PERSIANAS ROMA, SLU</p> <p>Código 32001012012004</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 6, 12/01/2026)</p> <p>Artigo 4.- Ámbito temporal. A duración deste convenio será de dous anos, comezando a rexer o día 1 de xaneiro de 2025 e finalizando o día 31 de decembro de 2026.</p> <p>Artigo 5.- Denuncia e prórroga. O convenio negociarase novamente a primeira semana de decembro de 2026. A denuncia será sempre expresa e por escrito e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, se é o caso.</p> <p>Disposición adicional primeira. O non regulado neste convenio colectivo, e sen prexuízo das remisións expresas nel á determinada normativa supletoria, deberase ater ao disposto con carácter xeral no Estatuto das persoas traballadoras e demais normas que o desenvolven.</p>	<p>Artigo 10.- Salario base. Comprende as retribucións que na xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo e que xa recollen o incremento pactado con efectos do 1 de xaneiro de 2025. Acórdase o incremento de salarios no ano 2026: IPC máis 1%.</p> <p>No Anexo III. Táboa salarial 2026 indican: As partes acordan aprobar a táboa salarial provisional para o ano 2026, que se achega como anexo III ao presente acordo. Esta táboa foi calculada aplicando un incremento fixo do 1% sobre todos os conceptos salariais da táboa salarial definitiva do ano 2025, pendente da regularización cando se coñeza o IPC definitivo do INE.</p>	<p>Artigo 7.- Xornada de traballo. Distribución irregular da xornada: atendida a crecente imprevisibilidade dos pedidos que desaxustan os desexados equilibrios de oferta e demanda, a empresa poderá, previo acordo entre a súa dirección e os RLPT, establecer unha xornada irregular de traballo. Tendo en conta que o sector de fabricación desta empresa é de produción de artigos de protección solar e relacionados coa ventá e porta de exterior, a produción funciona por campañas e estacionalidade evidente. As campañas de produción inicianse en marzo/abril e esgótanse aproximadamente en agosto de cada ano. Por esta razón, con carácter xeral, a xornada de traballo máxima será de corenta horas semanais, excepto durante a campaña de fabricación estival que aproximadamente comprende desde o mes de marzo/abril ata finais de agosto de cada ano. Durante este período de tempo o horario de traballo poderá exceder a duración máxima de corenta horas semanais que se compensarán con xornadas máis curtas durante o resto do ano, de setembro a xaneiro, ambos inclusive. O número máximo de horas ao ano durante 2025 será de 1784 horas. No ano 2026 será de 1776 horas. A empresa exporá no centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes, así como o pacto especial de distribución horaria en función das necesidades de produción.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Persoal laboral operativo dos parques de bombeiros dependentes do Consorcio Provincial de Ourense para a prestación do servizo contra incendios e salvamento</p> <p><i>Código</i> 32100302012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2029 (BOP nº 56, 24/03/2025)</p> <p>Artigo 4. Ámbito de vixencia temporal e denuncia do Convenio 1. Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025, salvo en aquilo en que se indique outro período de vixencia. 2. Será presentado ante a autoridade laboral competente para os efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia (BOP) e no Diario Oficial de Galicia (DOG). 3. A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2029, pero prorrogarase automaticamente a non ser que se produza a denuncia deste. 4. O convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes asinantes, nos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes ao da denuncia. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e debidamente rexistrada ante a autoridade laboral.</p>	<p>Disposición adicional segunda As actualizacións retributivas do persoal ao que lle resulte de aplicación o presente convenio levaranse a cabo conforme as respectivas leis de Orzamentos xerais do Estado ou a correspondente lexislación que se dite para o efecto.</p> <p>Artigo 25. Estrutura do salario 1. A estrutura retributiva do persoal acollido a este convenio queda asimilada á estrutura retributiva do persoal funcionario nos termos da lexislación vixente e será retribuído polos conceptos e contías reflectidas na Relación de Postos de Traballo do Consorcio en concordancia coas respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado; estando constituídas por: Retribucións básicas: a) Soldo, que corresponde ao índice de proporcionalidade asignado a cada categoría profesional. b) Trienios, consiste nunha cantidade igual para cada categoría, por cada tres anos de servizos como empregado público, nos termos da lexislación vixente en canto ao recoñecemento de servizos nas administracións públicas. c) Pagas extraordinarias, que serán dúas ao ano, unha no mes de xuño e outra no mes de decembro, e que se devengarán de acordo co previsto no artigo 33 da Lei 33/1987, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 1988. Cada unha das ditas pagas incluírá as contías de soldo e trienios fixados de acordo coa correspondente Lei de orzamentos xerais do Estado e do complemento de destino mensual que se perciba. Retribucións complementarias: a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desenvolva. b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. O complemento específico anual percibirase en catorce pagas iguais das que doce serán de percepción mensual e dúas adicionais, do mesmo importe que unha mensual, nos meses de xuño e decembro, respectivamente. 2. En todo caso, durante a vixencia deste convenio os conceptos retributivos e as contías das retribucións básicas e complementarias sinaladas serán as que determinen as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou lexislación concordante. 3. O pago do salario efectuarase antes do último día hábil de cada mes. O Consorcio fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria. O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán integramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais que teñan lugar.</p>	<p>Artigo 20. Xornada e horarios 1. A xornada ordinaria de traballo para as categorías de bombeiro/a, xefes de quenda e xefe de parque será de 1642 horas anuais, repartidas ao longo do ano natural do seguinte xeito: - Para todas as categorías: 34 horas para formación obrigatoria que poderán fraccionarse en 4 xornadas de 8 horas e 30 minutos. - Para xefes/as de quenda/cabos e bombeiros/as: 67 gardas presenciais de 24 horas non fraccionables, en horario de 9.00 horas a 9.00 horas do día seguinte. - Para xefes/as de parque/sarxentos: xornada ordinaria presencial de luns a venres de 8.00 a 15.30 horas. Regulamentariamente regularase o réxime de especial dedicación que figura na valoración do complemento específico que consta na RPT. - Cando o xefe/a de quenda/supervisor/a ou outro mando substitúa aos xefes/as de parque/sarxentos, realizarán o mesmo horario que estes (8.00 a 15.30 horas). 2. Na primeira quincena do mes de novembro do ano anterior confeccionarase o correspondente cuadrante horario de quendas anual, o cal será consultado cos traballadores/as para a súa valoración durante a segunda quincena do mes de novembro. O cuadrante definitivo publicarase durante a primeira quincena do mes de decembro do ano anterior. Unha vez publicado, considerárase como definitivo a todos os efectos. O cuadrante de xefes de quenda e bombeiros/as contemplará a distribución de 1608 horas anuais para cada traballador/a conforme ao recollido no apartado primeiro deste artigo.</p> <p>Artigo 21. Pacto de distribución irregular da xornada Cun aviso mínimo de 5 días de antelación será de obrigado cumprimento para o traballador/a as seguintes modificacións da xornada: .Ano 2025. Tres (3) xornadas de traballo completas, non fraccionables, nos días que determine o Consorcio. .Ano 2026. Dúas (2) xornadas completas, non fraccionables, de traballo. .Ano 2027. Unha (1) xornada completa, non fraccionable. .Ano 2028. Perderá vixencia este pacto non podendo aplicarse esta modalidade de distribución irregular da xornada. Estas xornadas dedicaranse para reforzar as quendas de traballo dos parques e nunca para completar as dotacións mínimas establecidas do cuadrante inicial do ano en curso. A distribución irregular da xornada contemplada neste artigo en ningún caso será utilizada para a cobertura sistemática de ausencias e necesidades estruturais do servizo, tales como baixas laborais de longa duración, permisos e licenzas.</p> <p>Artigo 22. Cambios de quenda 1. Os/as traballadores/as poderán, solicitar o que se ven denominando "cambios de quenda", no que un traballador/a acorda con outro o intercambio das quendas completas, debéndose respectar en todo caso a lexislación vixente en canto a tempos de traballo e descansos e cumprirse as seguintes premisas: a) Non se poderán dobrar quendas. b) Os cambios de quenda serán por xornadas completas. c) No formulario de rexistro de cambio de quenda reflectiranse as datas e horas de cambio e de devolución, así como identificarase aos traballadores/as implicados. No caso de que non se coñeza a data e/ou horas de devolución, rexistrárase sempre como "pendente de devolución", debendo materializarse a devolución sempre dentro do mesmo ano natural. d) A comunicación do cambio de quenda farase a través do procedemento que estableza o Consorcio. Entenderase autorizado salvo causas xustificadas e motivadas debendo contar co visto bo do xefe de parque. e) Os cambios de quenda serán sempre entre o persoal da mesma categoría. Tamén será posible o cambio de quenda nos seguintes supostos: - Entre xefe de quenda e bombeiro/a cando o xefe de quenda actúe na garda como bombeiro/a-condutor/a - Entre xefe de quenda e bombeiro/a, sempre e cando o bombeiro/a tivera asignadas funcións de superior categoría con anterioridade, para esa quenda. 2. Os cambios de quenda deberán quedar regularizados (compensados) a día 31 de decembro de cada ano, salvo pacto entre Consorcio e traballador, deberá neste suposto compensarse nos primeiros 15 días do ano seguinte.</p>

PONTEVEDRA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>AGUA SANA, SL</p> <p>Código 36003822012005</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 98, 26/05/2025)</p> <p>ARTIGO 2º.- VIXENCIA E DURACIÓN Este convenio entrará en vigor o día da súa firma, sen prexuízo do cal, as condicións económicas aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. Non obstante, permanecerá en vigor, ata a aprobación de convenio correspondente ao ano 2026. O presente convenio quedará automaticamente denunciado un mes antes de finalizar a súa vixencia, prazo a partir do cal ambas as partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio.</p>	<p>Incremento salarial 2025 indicado na acta de acordo e na folla estatística: 3%</p> <p>ARTIGO 5º.- SALARIOS Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa do Anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente.</p>	<p>Xornada anual 2025 indicada na folla estatística: 1820h ARTIGO 9º.- XORNADA DE TRABALLO A xornada de traballo na empresa comprendida neste convenio será de 40 horas efectivas á semana, en xornada partida, repartidas de luns a venres, en períodos de 8 horas. Sen prexuízo do persoal que teña encomendadas funcións de mantemento e limpeza da empresa, para os que a xornada semanal será de luns a sábado, os cales gozarán do incentivo recollido no artigo 8 do presente convenio, non podendo superar as 1825 horas anuais durante o ano 2025. A empresa poderá establecer quendas de traballo, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha na retribución do persoal afectado. O comité de empresa participará no establecemento de horarios de quendas de traballo. Calquera cambio na composición das quendas debe ser coñecido polos interesados o último día laborable da semana anterior. Na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/ empregada sempre que non deteriore a organización do traballo. O persoal de distribución e reparto, mentres estea adscrito a este servizo, será excluído da xornada normal, sempre que de común acordo coa empresa se fixen as compensacións económicas para posibles prolongacións de xornada e a súa función de distribución e venda. Teñen carácter destas compensacións económicas as primas de venda, incentivos, comisións, etc. que normalmente desfruta o persoal mencionado neste artigo. ARTIGO 11º.- BOLSA DE HORAS O exceso de xornada sábados, serán compensadas en días de vacacións, ao longo do ano natural.</p>
<p>CAR CONSULTING GROUP, SL</p> <p>Código 36004512012009</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 92, 16/05/2025)</p> <p>Artigo 2 °. DURACIÓN E VIXENCIA O presente Convenio terá unha duración dun ano desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2026, e os efectos económicos entrarán en vigor o 1 de xaneiro de 2025 e a súa aplicación será desde o día da súa firma. A denuncia do presente Convenio Colectivo será automática e as partes comprométense a constituír a Comisión Negociadora durante o último trimestre do ano 2026. E quedará prorrogado na súa integridade mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Artigo 35 °. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste Convenio estarase ao disposto nas disposicións legais vixentes, así como Regulamentos da C.E.E. e ETT.</p>	<p>Artigo 5 °. SOLDOS E SALARIOS Para o ano 2025 será o reflexado nas táboas anexas e aplicarase a partir do 1 de xaneiro do 2025, que supón un 4% para todas as categorías. Independentemente da súa publicación no BOP, o incremento salarial aplicarase o mes seguinte ao da sinatura, e os atrasos salariais efectuaranse no prazo máximo de tres meses. Para o ano 2026 será o reflexado nas táboas anexas e aplicarase a partir do 1 de xaneiro do 2026, que supón un 4% para todas as categorías Os salarios actuais dos/as traballadores/as non se verán diminuídos pola aplicación deste Convenio, actualizándose os salarios base de cada categoría, e aboándose todos os demais conceptos salariais recollidos neste Convenio, e de resultar superior o actualmente percibido, esa diferenza será aboada en concepto de complemento persoal, e sen que teñan dereito a dito complemento outros/as traballadores/as aínda que fosen da mesma categoría ou realizasen as mesmas funcións.</p>	<p>Artigo 11 °. XORNADA LABORAL A xornada ordinaria de traballo será de 8 horas diarias e 40 horas semanais efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores. A xornada anual ordinaria será de 1784 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución a nivel de empresa supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase bimestralmente en termos de media. Artigo 13 °. TRABALLOS NOCTURNOS As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá terán unha retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CELTA DE ARTES GRÁFICAS, SL</p> <p>Código 36003202011999</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 44, 05/03/2025)</p> <p>Artigo 3.— AMBITO TEMPORAL E ABSORCION. A vixencia deste convenio será de tres anos, contados desde o 1º de xaneiro de 2023 e ata o 31 de decembro de 2025. Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorables que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.</p> <p>Artigo 4.— DENUNCIA E VINCULACIÓN Á TOTALIDADE. A denuncia realizarase por escrito cunha antelación mínima de dous meses ao seu vencemento. No caso de non mediar a devandita denuncia por calquera das partes coa antelación mínima referida, o convenio considerarase prorrogado nos seus propios termos de ano en ano. Se as deliberacións se prolongasen por prazo que excedese da vixencia do convenio entenderase este prorrogado, mantendo o seu tenor normativo e obrigacional mentres non se asine e alcance vigor o que o substitúa, sen prexuízo de que o novo convenio teña efectos retroactivos. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible, polo que ambas as partes se obrigan ao respecto da totalidade das estipulacións.</p>	<p>Artigo 27.— REMUNERACIÓNS. O persoal incluído no presente Convenio Colectivo percibirá doce mensualidades ordinarias ao ano na contía fixada, para cada categoría profesional, no Anexo 1 para o persoal subrogado e no Anexo 2 para o persoal non subrogado. Cando o salario sexa diario, devindicarase de acordo co número de días naturais que teña o mes. A efectos do disposto no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores, a remuneración anual en función das horas de traballo é a que figura nos expresados Anexos 1 e 2 deste Convenio. O incremento salarial será o seguinte: 2023: 3,10% para todas as persoas traballadoras 2024 e 2025: 3,25% para as persoas traballadoras con salario superior a 28.000 euros e 3,25%+1% para aquelas con salario de ata 28.000 euros. Este incremento aplicarase ao salario base e antigüidade. Establécese unha revisión salarial para os anos 2024 e 2025 do IPC real cun máximo do 5%.</p>	<p>Artigo 7º.— XORNADA DE TRABALLO. A xornada laboral será de 40 horas de traballo semanais para todo o persoal, excepto o persoal subrogado de Faro de Vigo que terá unha xornada laboral de 36 horas á semana.</p> <p>Artigo 12.— FESTIVOS. As persoas traballadoras das seccións ou departamentos que corresponda prestar os seus servizos nalgún ou algúns dos días declarados festas oficiais no Calendario Laboral descansarán dous días por calquera festivo traballado. Se á persoa traballadora lle coincide algún festivo no seu período de vacacións, terá dereito aos días de descanso correspondentes. O desfrute destes días de descanso poderá incrementar ou non o período de vacacións anuais, de acordo coas necesidades da empresa, e unha vez oído á persoa traballadora. Nas seccións onde non se chegue, por parte das persoas traballadoras, a un acordo en canto ás quendas de desfrute dos festivos, estas quendas serán fixadas pola empresa mediante un sistema rotatorio.</p> <p>Artigo 13.— DÍA E MEDIO DE DESCANSO SEMANAL. Todo o persoal que traballe con xornada mínima, por contrato, de 36 horas semanais, terá dereito a un día e medio de descanso á semana. Desde o 31 de decembro de 2002 véñse desfrutando o medio día adicional cando se acumule un día completo, sempre e cando a produción o permita. En caso contrario acumularase para ser desfrutado en forma de varios días seguidos, no momento en que a produción o permita. Así mesmo a empresa comprométese, unha vez estean en marcha os investimentos actualmente en curso, a estudar os axustes de xornada e persoal necesarios, buscando fórmulas para que todas as persoas traballadoras descansen dous días á semana.</p>
<p>CEVA GROUND LOGISTICS ESPAÑA, SA (antes GEFCO ESPAÑA, SA)</p> <p>Código 3600152011987</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 de CEVA GROUND LOGISTICS ESPAÑA, SA publicado no BOP nº 85, 07/05/2025 [Modificación do convenio 2023-2027 de GEFCO ESPAÑA, SA publicado no BOP nº 114, 14/06/2023]</p> <p>ARTIGO 4.- VIXENCIA (texto modificación publicada no BOP nº 85, 07/05/2025) O convenio entrará en vigor para todos os efectos, a partir do día 1 de xaneiro de 2025. Terá vixencia de TRES ANOS, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2027.</p> <p>ARTIGO 4.-VIXENCIA (texto inicial convenio) O Convenio entrará en vigor para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2023. Terá vixencia de CINCO ANOS, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2027.</p> <p>ARTIGO 5.-PRORROGA E DENUNCIA Este Convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con dous meses de antelación ao seu vencemento.</p>	<p>Na modificación publicada no BOP nº 85, 07/05/2025 indican: ARTIGO 24.- RETRIBUCIÓN DO PERSOAL Con efectos 1 de xaneiro de 2025 os incrementos salariais aplicaranse segundo se detalla a continuación: As retribucións do persoal para o ano 2025, serán as que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.24 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2024 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estatística. As retribucións do persoal para o ano 2026, serán a que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.25 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2025 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estatística. As retribucións do persoal para o ano 2027, serán a que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.26 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2026 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estatística. En táboas anexas ao presente convenio colectivo achéganse as táboas de aplicación para o ano 2024.</p> <p>CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL: Para os anos 2024 a 2027 no caso de que ao 31 de decembro de cada ano o IPC Real anual, e unha vez que se teña o dato pechado por parte o INE: · Se é menor ou igual a 0,25% aplicarase un incremento do 0,50%. · Se é maior que 0,25% e menor ou igual que 3%, aplicaríase o incremento do IPC Real do ano anterior máis un 0,25%. · Se é maior que 3%, aplicaríase o incremento do IPC Real do ano anterior.</p>	<p>ARTIGO 15.-XORNADA LABORAL Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal. O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de mil setecentas cinco horas. De acordo co artigo 34,2 L.E.T. con independencia das xornadas especiais que puidesen organizarse en determinados Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual, dadas as peculiaridades organizativas e de produción que en moitas ocasións se requiren. Todo o persoal disporá dun día de permiso retribuído segundo o art. 16, a desfrutar individualmente na data que se desexa se as necesidades do Servizo o permiten. No entanto, o anterior, a Dirección da Empresa, en función das súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establecer o desfrute colectivo do devandito día con ocasión da confección do calendario Laboral de cada ano. Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas a que se fai referencia no último parágrafo deste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual. Así mesmo, establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento ao efecto.</p> <p>ARTIGO 16.-HORARIO A distribución diaria das horas de traballo indícase no calendario laboral para os Centros de Traballo da Provincia de Pontevedra, nos anexos adxuntos deste Convenio.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CITIC HIC GÁNDARA CENSA, SAU</p> <p>Código 36001912011990</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 87, 09/05/2025)</p> <p>Artigo 3: Vixencia. O presente convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da súa data de publicación no Boletín Oficial da provincia de Pontevedra.</p> <p>Artigo 4: Prórroga e denuncia. O presente Convenio quedará automaticamente denunciado con 3 meses de anticipación ao seu vencemento, prorrogándose ata a entrada en vigor do seguinte.</p>	<p>Artigo 21: Xornais e soldos básicos. Para as respectivas categorías e niveis de cualificación para o ano 2025 establécense os xornais e soldos básicos que figuran na Táboa I. Do mesmo, establécense os seguintes incrementos para toda a duración do presente Convenio Colectivo: · O incremento salarial para o ano 2025, será dun 3%. (tomando como referencia a subida económica acordada polo convenio do metal da provincia de Pontevedra).</p>	<p>Artigo 30: Xornada de traballo. Salvo acordo diferente expreso e por escrito entre o traballador/a e o/a representante legal da Empresa, a xornada de traballo será rotativa (alternando unha semana de mañá e outra de tarde) de luns a venres de acordo co seguinte horario: QUENDA DE MAÑÁ: de 06.30 horas a 14.15 horas de luns a venres. QUENDA DE TARDE: de 14.15 horas a 22.00 horas de luns a venres. O calendario laboral confeccionarase en reunión conxunta da Dirección e o Comité de Empresa no mes de decembro do ano anterior ao que haxa de aplicarse. Os días 24 e 31 de decembro traballarase soamente media xornada con independencia do Calendario Laboral que se pacte entre a Dirección e o Comité de Empresa. O Comité participará coa Empresa na distribución das dúas quendas equilibradas de acordo coas necesidades. A Empresa garante que dará o máximo de facilidades para o intercambio de quenda entre traballadores, cando estes o soliciten, mantendo o equilibrio. Quenda de fin de semana (4ª quenda): A cuarta quenda obrigatoria para os/as traballadores/as de incorporación posterior ao 30.11.05 que a Empresa decida destinar á devandita quenda. A cuarta quenda terá como días de xornadas non laborables os seguintes días festivos: O 1 e 6 de xaneiro, o 1 de maio, o 25 de xullo, e o 24, 25, e 31 de decembro. Estas xornadas festivas entenderanse como xornadas non laborables da 4ª quenda sempre e cando as mesmas non coincidan en xornada laborable do mesmo, é dicir, en fins de semana, que serán laborables, fóra do 1 e 6 de xaneiro, 1 de maio, 24, 25 e 31 de decembro que se respectarán sempre como días non laborables. Durante os vinte e catro primeiros meses na Empresa, o custo hora dos traballadores/as de nova incorporación será un 25% superior ao custo hora normal, sempre que estean asignados á 4ª quenda, o que implicará vir un día durante a semana como formación práctica en obra. A partir do vixésimo quinto mes na Empresa, cobrarán como os traballadores/as de ingreso anterior ao 30.11.2005. Poderá cambiarse de quenda, por parte da Empresa, cun aviso previo de polo menos 15 días, procurándose que sexa máis se é posible. Se un traballador/a, aínda sendo contratado para a cuarta quenda, está asignado/a a outra quenda diferente, cobrará como os traballadores/as da quenda en que traballa. O persoal empregado de nova incorporación poderá ser contratado con horarios de xornada partida en función das necesidades da Empresa. A Empresa poderá chegar a acordos cos traballadores/as xa existentes para adaptar o seu horario ás necesidades da empresa, sempre que os devanditos acordos non supoñan ningunha discriminación. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONCELLO DE CERDEDO-COTOBADE - Persoal laboral</p> <p>Código 36105530012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 01/04/2025 - 31/12/2026 (BOP nº 86, 08/05/2025)</p> <p>Artigo 4º.— Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde o 1 de abril de 2025 abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Rematado o seu período de vixencia, o convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo convenio substitúa ao anterior tras a oportuna negociación. 2. Ambas as partes conveñen que o convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.</p>	<p>Artigo 38 Bis.— Revisión Salarial. Os salarios incrementaranse segundo o establecido nas leis de orzamentos do Estado para todos os traballadores, ao ter o persoal laboral a mesma estrutura salarial que o persoal funcionario.</p> <p>Cláusula Adicional Primeira Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.</p> <p>Cláusula Adicional Oitava. Táboa Salarial A táboa salarial vixente para os anos 2025, 2026 e 2027 será a establecida na Relación de Postos de Traballo do Concello de Cerdedo-Cotobade, para o persoal laboral, aprobada definitivamente polo Pleno na data do 19.12.2024 e publicada no BOP de data 23.12.2024, modificado polo acordo do pleno de data 10.02.2025 que resolve os recursos de reposición presentados e corrección de erros da mesma data, publicada no BOP número 33 de data 18.02.2025, coas modificacións que se establezan na lexislación estatal e nas leis de orzamentos do Estado.</p>	<p>No Artigo 22º.— Xornada laboral indica: 1. Sen prexuízo do dereito á negociación colectiva, a duración da xornada de traballo no Concello de CERDEDO-COTOBADE será a acordada pola Administración Estatal para as Entidades Locais. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación sempre que se realicen en horario laboral programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada, así como aqueles cursos de formación pertencentes aos Plans de Formación Continuada e os diferentes permisos considerados de traballo efectivo e non recuperables. 2. A xornada ordinaria de traballo do Concello de CERDEDO-COTOBADE realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 7:45 horas e as 15:15 horas, permitíndose unha flexibilidade de 15 minutos á entrada e á saída, con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. A flexibilidade de horario será solicitada por escrito ao Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, dando conta ao Comité de Empresa tanto da solicitude como da resolución. A flexibilidade non poderá desenvolverse no tempo de atención ao público. Establecerase un horario de atención ao público de 9:00 a 14:00 horas de luns a venres en todos os servizos do concello de Cerdedo-Cotobade, agás servizos sociais e urbanismo. Para unha mellor conciliación da vida laboral e familiar, e atendendo a lexislación vixente, todos os empregados, con fillos menores de idade ou con persoas maiores da dita idade a cargo dependentes, poderán solicitar unha flexibilidade diaria de ata unha hora e media da xornada laboral, da forma que mellor se adapte á persoa traballadora, nas condicións establecidas no parágrafo 2, punto 2 deste artigo, a excepción do desenvolvemento da mesma, que neste caso non terá delimitación horaria dentro da xornada laboral. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada de mañá e verase reducida nunha hora diaria, ao final da xornada fixada no apartado 2º do presente artigo, que non serán recuperables. Igualmente durante o período comprendido entre o 20 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos inclusive establecerase unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta redución, o tempo de redución computarase sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha compensación horaria semellante á dos restantes traballadores. 4. En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5. Dentro da xornada. 5.a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada disfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos e, con carácter xeral, deberá efectuarse entre as dez e as doce trinta horas, no horario de mañá, ou entre as dezasete e as dezanove trinta horas no horario de tarde. O persoal que habitualmente, por necesidades do servizo, non poida ausentarse do mesmo para dispoñer da súa pausa regulamentaria, reduciráselle a súa xornada laboral no mesmo tempo fixado anteriormente. 5.b) O persoal en réxime de xornada partida disfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. 5.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. 5.d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. 5.e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a do sábado e o domingo. Naqueles servizos que sexa preciso traballar os sábados o seu persoal descansará, de xeito rotatorio sábado e domingo ou domingo e luns, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. 6. Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral. ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>CONSTRUCCIONES NAVALES P. FREIRE, SA</p> <p>Código 36000412011982</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 137, 21/07/2025)</p> <p>ARTIGO 3º.- VIXENCIA E DURACIÓN As normas estipuladas no presente Convenio, salvo as excepcións previstas no mesmo, terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024. O presente Convenio terá unha vixencia de dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2025.</p> <p>ARTIGO 4º.- PRÓRROGA Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo dun mes antes da finalización da súa vixencia. Unha vez concluída a duración pactada, manterase en vigor todo o contido normativo do Convenio, ata tanto non se logre un novo acordo.</p>	<p>ARTIGO 15º.- RETRIBUCIÓN FIXA As Retribucións fixas durante a vixencia deste Convenio estarán formadas polo Xornal ou Soldo de Convenio de acordo cos valores indicados na TÁBOA para o ano 2025 que figura anexa ao presente texto. Os Xornais ou Soldos establecidos, que figuran nos citados Anexos, substitúen a todas retribucións de carácter salarial ou extrasalarial que veña percibindo o persoal ata a entrada en vigor deste Convenio. Para o ano 2024 acórdase un incremento salarial de 40 euros no concepto SOLDOS, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. Trátase dun incremento mensual en 14 pagas por traballador/a que se tivo en conta á hora de actualizar as táboas salariais do ano 2025. Os traballadores que se atopen xubilados parcialmente percibirán a parte proporcional correspondente á súa xubilación. Acórdase un incremento salarial do 3,5% con efectos retroactivos a 1/1/2025, revisable unha vez publicado o IPC real de decembro 2025. En calquera caso, o sumatorio de ambas as porcentaxes, isto é, o incremento do 3,5% a 1/1/2025 e o IPC real de decembro 2025, non será superior a un máximo do 5%, estando por tanto en todo caso topado o incremento salarial do 2025 a un máximo do 5%.</p> <p>ARTIGO 16º.- RETRIBUCIÓN VARIABLES Durante a vixencia deste Convenio, as TÁBOAS de valores da Prima de Producción para o persoal operario quedan establecidas segundo TÁBOAS anexas. O valor da Prima de Producción calcularase do seguinte xeito: Valor Hora Prima x Horas efectivas mensuais de traballo multiplicado polo coeficiente 2.0. Para o persoal de mes técnico/a e empregado/a sen prima directa de produción establécese o valor da Prima indirecta de Producción, segundo os anexos, multiplicado polo coeficiente 2.0. Esta Prima mensual incrementarase en proporción ás horas extras que cada empregado/a realice. A devandita Prima quedará eliminada no momento en que se estableza un sistema de Prima directa á produtividade, de común acordo entre as partes. A cantidade que corresponda por este concepto será actualizada segundo o seguinte índice: practicarase un incremento salarial do 3,5% con efectos retroactivos a 1/1/2025, revisable unha vez publicado o IPC real de decembro 2025. En calquera caso, o sumatorio de ambas as porcentaxes, isto é, o incremento do 3,5% a 1/1/2025 e o IPC real de decembro 2025, non será superior a un máximo do 5%, estando por tanto en todo caso topado o incremento salarial do 2025 a un máximo do 5%.</p>	<p>ARTIGO 26º.- XORNADA. A xornada ordinaria de traballo de "CONSTRUCCIÓN NAVALS P. FREIRE, S.A.", terá a consideración de continuada e será ata o 31 de decembro de 2025 a seguinte: · De LUNS a VENRES de 7 a 15 horas, cun descanso intermedio de 15 minutos computables como xornada de traballo. O descanso intermedio comezará e finalizará a toque de sirena e desfrutarase de 10,30 a 10,45 horas. · Os SABADOS, durante a vixencia do presente Convenio, non se traballará. · As horas extras efectuaranse a partir das 16,00 horas, de LUNS a VENRES, e os SABADOS pactarase entre ambas as partes o horario. En cadro Anexo ao presente Convenio establécese a distribución do Calendario Laboral Anual do ano 2025. A xornada de traballo efectiva en cómputo anual durante o ano 2025, será de 1720 horas. Se durante a vixencia deste convenio colectivo e por imperativo legal se dispuxese unha xornada en cómputo inferior ao pactado, estarase ao que regule a lei. O calendario laboral elaborárase antes do 1 de marzo de cada ano. ARTIGO 28º.- VACACIÓNS, DÍAS DE AXUSTE DE XORNADA E DÍAS FLOTANTES As vacacións anuais rexeranse polo Art. 38 do Estatuto dos Traballadores. Durante o Ano 2025, o Persoal da Empresa desfrutará de trinta días naturais de Vacacións, do 14 de xullo ao 12 de agosto, ambos inclusive. Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida cunha incapacidade temporal que imposibilite ao traballador/a desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinasen. Tanto aos días Flotantes como aos días de Exceso de Xornada aplicaráselle a mesma norma legal que opera para as vacacións, pero só para o caso de non poder desfrutalos por estar de baixa por incapacidade laboral derivada de accidente laboral. ANO 2025: DÍAS DE AXUSTE XORNADA ANUAL: · 2 e 3 de xaneiro · 3 de marzo · 14, 15 e 16 de abril · 2 de maio · 13 e 14 de agosto · 24, 26 e 31 de decembro Establécese o desfrute de 2 días de carácter flotante. A xornada laboral dos días 23 e 30 de decembro finalizará ás 12.00 horas. Os días flotantes poderán ser desfrutados de modo fraccionado en dúas metades de xornada e un deles poderá ser desfrutado en horas. Se o traballador/a prestase servizos á empresa nalgún día/s dos denominados Axuste de Xornada Anual, non percibirá horas extras e desfrutará dun permiso doutro día/s laborable/s, segundo redacción do Art. 20, a razón de 1,50 por hora traballada. NORMAS DE CARÁCTER INTERNO REGULADORAS DE DISFRUTE DO DÍA DE REDUCIÓN DE XORNADA DE "CARÁCTER FLOTANTE". ANEXO ARTIGO 28º CONVENIO COLECTIVO. 1º.- Poderase reservar coa antelación que se desexe no Departamento de Persoal, aínda que como mínimo de tres (3) días do desfrute e comunicándoo previamente ao seu mando. 2º.- Non poderán coincidir no mesmo día máis do 33% do Persoal afecto a un determinado G.F.H., excepto en grupos de menos de seis (6) persoas que poderá chegar a ser do 50%. 3º.- Atenderanse as solicitudes por rigorosa orde de entrada ata a saturación dun determinado día, polo alcance do tope anterior. No entanto, chegada esta situación poderán permutar o seu desfrute os traballadores do mesmo G.F.H. se dan a súa conformidade por escrito. 4º.- Se un traballador/a renuncia ao desfrute dunha determinada xornada xa elixida, perde o seu dereito de prelación no caso de que querer volver desfrutar ese mesmo día. 5º.- Cando o traballador/a, solicitando o día de permiso de carácter flotante para unha data determinada ou estando, desfrutando do mesmo, acredite poñendo en coñecemento da Empresa na primeira hora da xornada laboral, que se tivese producido un feito que dea lugar a unha licenza con anterioridade ao comezo do desfrute do devandito día "flotante", este último quedará en suspenso, pasando a prevalecer a licenza correspondente. CALENDARIO LABORAL 2025 ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada																												
<p>ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, SA - Centro de traballo de oficinas centrais de Galicia</p> <p><i>Código</i> 36004401012009</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 35, 20/02/2025)</p> <p>Artigo 4. Ámbito temporal</p> <p>1. O presente Convenio entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2024, con excepción daquelas cláusulas ou artigos respecto dos que se estipule unha vixencia específica.</p> <p>2. A vixencia do presente Convenio estenderase ata o 31 de decembro de 2027,</p> <p>3. O presente convenio entenderase automaticamente denunciado á data de finalización da súa vixencia e será de aplicación o establecido no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores. Non se producirá unha prórroga automática salvo acordo entre as partes. As negociacións poderán iniciarse no prazo dos tres meses anteriores á devandita data, podendo as representacións asinantes elaborar un proxecto sobre os puntos para examinar no seu caso, debendo facer entrega do mesmo á outra parte, que acusará recibo deste. Os acordos adoptados entrarán en vigor a partir da data de firma do convenio e a composición e funcionamento da Comisión Negociadora determinarana as partes negociadoras do presente ou futuros Convenios, inspirándose na lexislación vixente.</p>	<p>Artigo 29. Incremento de conceptos Fijos.</p> <p>1. Para os anos 2024, 2025, 2026 e 2027 establécese unha contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual vinculada a Ebitda do Negocio de Celulosa do Grupo Ence de conformidade co establecido na táboa adxunta como % de paga non consolidable.</p> <p>A devandita contraprestación non consolidable constatarase unha vez presentadas as contas anuais, se hai lugar á mesma procederase ao seu aboamento con efectos do ano correspondente.</p> <p>EBITDA CELULOSA</p> <table border="1" data-bbox="985 367 1198 518"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anos 2024, 2025, 2026 e 2027 Non consolidable</th> </tr> <tr> <th>M€</th> <th>M€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>160</td> <td>1,5 %</td> </tr> <tr> <td>149</td> <td>1,25 %</td> </tr> <tr> <td>137</td> <td>1 %</td> </tr> <tr> <td>130</td> <td>0,75 %</td> </tr> <tr> <td>116</td> <td>0,5 %</td> </tr> <tr> <td>106</td> <td>0,25 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Para o ano 2024 acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos relacionados no ANEXO 2 do IPC Real de 2024. Este incremento salarial non será superior ao 3,5%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2024 procederase, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, a revisar os conceptos retributivos polo IPC Real 2024, ata un máximo do 3,5%.</p> <p>A revisión salarial que puidese corresponder, en 2024, realizarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2025, unha vez coñecido o IPC real. O anterior non será aplicable a aqueles conceptos para os que se pactase expresamente outro incremento.</p> <p>Enténdese por IPC real, o índice de prezos ao consumo establecido polo INE, rexistrado ao 31 de decembro de cada ano.</p> <p>3. Para o ano 2025 acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos relacionados no ANEXO 2 do IPC Real de 2025. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2025 procederase, con efectos do 1 de xaneiro de 2025, a revisar os conceptos retributivos polo IPC Real 2025, ata un máximo do 3,25%.</p> <p>A revisión salarial que puidese corresponder, en 2025, realizarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2026, unha vez coñecido o IPC real. O anterior non será aplicable a aqueles conceptos para os que se pactase expresamente outro incremento.</p> <p>Enténdese por IPC real, o índice de prezos ao consumo establecido polo INE, rexistrado ao 31 de decembro de cada ano.</p> <p>4. Para o ano 2026 acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos relacionados no ANEXO 2 do IPC Real de 2026. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2026 procederase, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, a revisar os conceptos retributivos polo IPC Real 2026, ata un máximo do 3,25%.</p> <p>A revisión salarial que puidese corresponder, en 2026, realizarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2027, unha vez coñecido o IPC real. O anterior non será aplicable a aqueles conceptos para os que se pactase expresamente outro incremento.</p> <p>Enténdese por IPC real, o índice de prezos ao consumo establecido polo INE, rexistrado ao 31 de decembro de cada ano.</p> <p>5. Para o ano 2027 acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos relacionados no ANEXO 2 do IPC Real de 2027. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2027 procederase, con efectos do 1 de xaneiro de 2027, a revisar os conceptos retributivos polo IPC Real 2027, ata un máximo do 3,25%.</p> <p>A revisión salarial que puidese corresponder, en 2027, realizarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2028, unha vez coñecido o IPC real. O anterior non será aplicable a aqueles conceptos para os que se pactase expresamente outro incremento.</p> <p>Enténdese por IPC real, o índice de prezos ao consumo establecido polo INE, rexistrado ao 31 de decembro de cada ano.</p> <p>6. Os conceptos retributivos que se terán en conta para a contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual e os incrementos salariais, serán os seguintes: salario base, complemento salarial, bolsa de vacacións e complemento ad personam.</p>	Anos 2024, 2025, 2026 e 2027 Non consolidable		M€	M€	160	1,5 %	149	1,25 %	137	1 %	130	0,75 %	116	0,5 %	106	0,25 %	<p>Artigo 21. Xornada anual de traballo</p> <p>1. Durante os anos 2024 a xornada de traballo en cómputo anual será de 1720 horas de traballo durante toda a vixencia do Convenio Colectivo.</p> <p>Se durante a vixencia deste Convenio Colectivo e por imperativo legal se dispuxese unha xornada en cómputo anual inferior á pactada, estarase ao que regule a Lei.</p> <p>Para os efectos prácticos da implantación do anteriormente establecido, continuarse grafiando unha xornada de 1720 horas/ano, distribuídas segundo os criterios que máis adiante se detallan, no que a Xornada de Presenza e Obligatoria se refire.</p> <p>2. Durante os nos 2025, 2026 e 2027 a xornada de traballo en cómputo anual será de 1704 horas de traballo durante toda a vixencia do Convenio Colectivo.</p> <p>Se durante a vixencia deste Convenio Colectivo e por imperativo legal se dispuxese unha xornada en cómputo anual inferior á pactada, estarase ao que regule a Lei.</p> <p>Para os efectos prácticos da implantación do anteriormente establecido, continuarse grafiando unha xornada de 1704 horas/ano, distribuídas segundo os criterios que máis adiante se detallan, no que a Xornada de Presenza e Obligatoria se refire.</p> <p>3. Para o ano 2024, 2025, 2026 e 2027 sobre a Xornada das horas/grafiadas correspondente, o traballador/a poderá desfrutar dos días de Licenza por Asuntos Propios por ano , sen xustificación, que se detallan a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="1568 494 2105 566"> <thead> <tr> <th>Anos de Prestación de Servizos</th> <th>Días de Licenza ano 2024</th> <th>Días de Licenza anos: 2025, 2026 e 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durante o primeiro ano</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A partir do segundo ano</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A partir do terceiro ano</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Os referidos días de Licenza por Asuntos Propios son un tipo de permiso laboral que permite aos traballadores ausentarse do traballo por motivos persoais, sen necesidade de xustificación, por razóns persoais que non estarían necesariamente cubertas por outros tipos de licenzas. Para o disfrute dos referidos días de Licenza por Asuntos Propios será necesaria a correspondente aprobación polo Director correspondente e a comunicación previa ao Departamento de Capital Humano cun mínimo de 48 horas, e todo iso supeditado a que as necesidades de servizo o permitan.</p> <p>Se o número de peticións sobre estes días supera o 50% do Departamento, a Representación da Empresa e a dos Traballadores acordarán as condicións e medios precisos para o disfrute dos citados días. De non alcanzarse acordo neste aspecto, aplicaranse análogos criterios aos que existen para a confección do calendario vacacional.</p> <p>A efectos económicos, estes días terán a consideración de días de vacacións.</p> <p>4. En virtude do artigo 34.8 do ET, as persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As devanditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.</p> <p>No caso de que teñan fillos ou fillos, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos.</p> <p>Así mesmo, terán dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamentan a súa petición.</p> <p>A empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de 15 días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo.</p> <p>Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, exporá unha proposta alternativa que posibíle as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a súa negativa ao seu exercicio. Cando se expoña unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.</p> <p>A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto, ou cando decaían as causas que motivaron a solicitude.</p> <p>No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso.</p> <p>No Artigo 23. Calendario e Horario indica:</p> <ol style="list-style-type: none"> A xornada diaria efectiva será de 7 horas e 30 minutos. O horario de entrada será flexible entre as 07:30h e as 09:00h e o de saída entre as 15:00h e as 17:00h. O traballador/a poderá facer uso do comedor, nese caso a comida será de mínimo 30 minutos. Como consecuencia da aplicación do establecido no presente artigo, xérase unha diferenza entre a xornada efectiva de traballo e a xornada establecida en calendario laboral. Estas diferenzas serán compensadas do xeito que se establece a continuación: <ol style="list-style-type: none"> A compensación de horas realizarase exclusivamente dentro da xornada diluina (de 7:30h a 19:00h) en días laborables. O traballador/a será avisado da necesidade de compensación horaria cun prazo de aviso previo mínimo de 5 días salvo sinistros graves ou outros danos extraordinarios ou urxentes. Naqueles casos en que colaborador e supervisor estean de acordo en que as horas realizadas fóra do marco horario sexan con cargo á bolsa de horas non será necesario o aviso previo. Esta compensación será en todo caso 1 hora de exeso por 1 hora de compensación. A compensación de horas realizarase ao longo do ano natural. Nos casos nos que se cumpran os requisitos para a compensación de horas non se compensarán con descanso. Para o persoal cuxa bolsa xerada sexa superior ou igual a 20 horas anuais, as solicitudes de compensación horaria inferior a tres horas poderán ser complementadas ata esa cifra por parte do traballador/a realizando tarefas propias do seu posto de traballo. Para o persoal cuxa bolsa xerada sexa inferior a 20 horas anuais, as solicitudes de compensación horaria inferior a dúas horas poderán ser complementadas ata esa cifra por parte do traballador/a realizando tarefas propias do seu posto de traballo. Para facilitar a efectividade, xestión e control na aplicación da medida, realizaranse as debidas adaptacións técnicas no Portal do Empregado, de forma que o traballador/a coñeza en cada momento o cómputo anual de horas traballadas. 	Anos de Prestación de Servizos	Días de Licenza ano 2024	Días de Licenza anos: 2025, 2026 e 2027	Durante o primeiro ano	1	1	A partir do segundo ano	2	2	A partir do terceiro ano	4	5
Anos 2024, 2025, 2026 e 2027 Non consolidable																																
M€	M€																															
160	1,5 %																															
149	1,25 %																															
137	1 %																															
130	0,75 %																															
116	0,5 %																															
106	0,25 %																															
Anos de Prestación de Servizos	Días de Licenza ano 2024	Días de Licenza anos: 2025, 2026 e 2027																														
Durante o primeiro ano	1	1																														
A partir do segundo ano	2	2																														
A partir do terceiro ano	4	5																														

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ENVASES UNIVERSALES IBÉRICA, SLU - Fábrica de Vigo - (antes DOMIBERIA, SLU)</p> <p>Código 36000582011983</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2029 (BOP nº 150, 08/08/2025)</p> <p>Artigo 2.- VIXENCIA O presente convenio colectivo terá unha duración de cinco anos. Previo cumprimento dos requisitos legais que establezan as leis ao respecto, o presente convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2025 e finalizará o 31 de decembro de 2029. Producirase a denuncia automática do mesmo tres meses antes da data do seu vencemento sen necesidade de que sexa formulada de xeito expreso por calquera das partes asinantes. No entanto, subsistirá o seu contido normativo e económico ata a entrada en vigor do novo convenio.</p> <p>Artigo 3.- NORMAS SUPLETORIAS-PREEMINENCIAS Serano o Estatuto dos Traballadores, a Ordenanza Laboral para a Industria Metalgráfica ou acordo sectorial que a substitúa e os Regulamentos de Réxime Interior deste centro de traballo. O pactado no presente Convenio é preeminente sobre a Ordenanza. Se a Lexislación supera en algo ao Convenio estarase ao disposto na Lexislación. O contido deste Convenio establece un mínimo obrigatorio das condicións aquí pactadas.</p> <p>ANEXO 5 As partes asinantes do presente convenio colectivo queren manifestar o seu firme compromiso na negociación, establecemento e desenvolvemento de políticas no plan de igualdade da empresa que integren a igualdade de trato e oportunidades, mantendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da nosa Política Corporativa e de Recursos Humanos. Neste sentido, o establecemento e desenvolvemento de políticas no plan de igualdade da empresa, realizarase baixo os principios reitores establecidos na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o capítulo 10 e apéndice I do Convenio colectivo do sector da industria metalgráfica e de fabricación de envases metálicos.</p>	<p>Artigo 7.- INCREMENTO SALARIAL O incremento salarial será (mínimo 0%): · 2025: IPC ao 31 de decembro de 2025 menos un 3% · 2026: IPC ao 31 de decembro de 2026 menos un 2,5% · 2027: IPC ao 31 de decembro de 2027 menos un 2% · 2028: IPC ao 31 de decembro de 2028 menos un 1,5% · 2029: IPC ao 31 de decembro de 2029</p> <p>Inclúese cláusula de revisión con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro para cada un dos anos segundo a fórmula establecida. A súa regularización farase nunha soa paga, en concepto de atrasos unha vez coñecido o dato correspondente ao IPC real de cada ano, e aplicada a fórmula de desconto da porcentaxe correspondente, excepto no ano 2029, que se aplicará o IPC real.</p> <p>Estes incrementos, serán de aplicación a todos os conceptos económicos incluídos no presente convenio colectivo con excepción daqueles cuxa negociación se remite habitualmente ao ámbito do Grupo (axudas de custo, compensación polo uso profesional do vehículo propio, seguro de vida, seguro de accidentes) nos que se estará ao que se acorde pola Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>Artigo 24.- XORNADA LABORAL A xornada anual durante toda a vixencia do convenio queda fixada en 1704 + 8 horas efectivas de 2025 a 2028 e 1704 horas en 2029. A súa distribución semanal será de 40 horas de traballo efectivo en xornadas diarias de 8 horas, de luns a venres. Co obxecto de que o cambio de xornada semanal realizado en 1995 de 38,33 horas a 40 horas e da xornada diaria de 7,666 a 8 non supoña incremento na xornada laboral considerada en cómputo anual, desfrutaranse DEZ días laborables de luns a venres, que serán fixados no calendario laboral correspondente, desfrutándose preferentemente as pontes naturais e o resto en épocas de baixa demanda de traballo. Dous dos días fixados como compensación poderán ser, a petición individual de cada traballador/a, modificados sempre que a petición se efectúe por escrito, nun prazo previo non inferior a 72 horas e non afecte a máis do 5% do persoal da súa quenda e sección habitual de traballo. O sumatorio dos períodos de inactividade das persoas traballadoras por suspensión de contrato (Incapacidade temporal, excedencias, etc.) supoñerán a perda dos días de compensación con base na seguinte fórmula: · Días perdidos Compensación = acumulado de días laborais de baixa / 24 días Do resultado do cálculo tomarase unicamente a parte enteira. Neste sentido, se como resultado a persoa traballadora ten ao seu favor o desfrute de días de compensación, este/a acordará o desfrute dos días pendentes co seu responsable inmediato. Se, pola contra, a persoa traballadora desfrutou máis días dos xerados e debe días de traballo á Empresa, traballaraos nos días de compensación fixados no seu calendario laboral e pendentes de desfrute. No caso de non existir días de compensación pendentes de desfrutar serán a conta da empresa. Durante a vixencia do presente Convenio, as paradas para tomar o bocadillo non se computarán como traballo efectivo. Vales comida: Toda persoa traballadora con xornada partida, e que faga uso do restaurante concertado, terá dereito a dispoñer do vale de comida, se así o solicita. As persoas traballadoras que por circunstancias de organización e produción deban ampliar a súa xornada ordinaria, e sempre que este feito implique a cobertura do tempo de comida, a empresa procederá a facilitar un vale de comida, nos termos do parágrafo precedente. A efectos do aboamento do vale de comida nos cursos de formación fóra da xornada ordinaria planificada, a mesma aboarase sempre que desde o final ou inicio da quenda e o inicio da formación discorran menos de 2 horas nas quendas de día e 3 horas na quenda de noite.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FCC AQUALIA, SA - Concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga de Nigrán</p> <p>Código 36003883012001</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 150, 08/08/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro de 2024 independentemente da data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2026.</p> <p>Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2026, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa.</p> <p>Artigo 31.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexerese polo disposto no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, ou convenio que o substitúa, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 3,5%</i></p> <p>Artigo 35.- Actualización económica táboas salariais As táboas salariais do ano 2024 e 2025 anexas terán carácter definitivo. As táboa do ano 2026 convenio terá carácter provisional, actualizándose, se procede, segundo o seguinte procedemento: · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se é superior ao 3,5%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 1%, con efectos a partir do 01 de xaneiro de 2026. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2026, se é superior ao 3%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 2%, con efectos de 01 de xaneiro de 2026 (con respecto a táboa salarial provisional, de partida, de 2026). A táboa resultante terá carácter de definitiva.</p>	<p>Artigo 16.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para toda a vixencia do convenio distribuirase segundo o seguinte horario: · De luns a venres de 7,30h. a 15h. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables.</p> <p>Artigo 15.- Persoal de dispoñibilidade-garda semanal. O persoal de operarios dividirase en dous grupos, os responsables das redes e os responsables dos equipos, ambos disporán dun dispositivo para recibir os avisos e poder realizar as respectivas gardas. O persoal de equipos é o responsable da parte eléctrica e mecánica dos equipos instalados, así como da supervisión do telemando e telecontrol. Ademais encargarase do correcto funcionamento da E.T.A.P. , vixilancia do nivel dos depósitos e bombeos. O persoal de rede é o responsable do resto. O luns, ao principio de cada semana entrarán de garda un traballador/a de rede e outro de equipos para atender as tarefas respectivas, prolongándose a garda ata o luns seguinte. Os devanditos traballadores portarán un teléfono móbil no que recibirán durante a semana todos os avisos que se reciban no Servizo, debendo acudir, como norma xeral, ca debida urxencia para a resolución das citadas situacións. Confeccionarase un calendario anual ca asignación das gardas. En ningún caso non haberá persoal que permaneza de dispoñibilidade máis de dúas semanas ao mes. Os días non laborables o persoal de equipos de garda deberá realizar unha rolda de revisión das instalacións da E.T.A.P. e depósitos, durante a cal realizará labores de vixilancia e rexistro definidas pola Xefatura do Servizo en función das necesidades de cada momento, así como de intervencións de mantemento de carácter extraordinaria por espazo de dúas horas. Os días non laborables o persoal de redes de garda deberá realizar unha rolda de revisión das redes de abastecemento de auga e saneamento durante a cal realizará labores de vixilancia e rexistro definidas pola Xefatura do Servizo en función das necesidades de cada momento, así como de intervencións de mantemento de carácter extraordinaria por espazo dunha hora e media. Dependendo das necesidades do Servizo en cada momento, a Xefatura do Servizo poderá definir a ampliación das roldas comunicándollo ao persoal e concretando as tarefas a desenvolver durante o seu recorrido. As roldas serán obrigatorias e rotativas entre todo o persoal de redes e equipos. O persoal de garda semanal percibirá en concepto de dispoñibilidade-garda semanal, segundo sexa día laborable ou non laborable, as cantidades establecidas nas táboas anexas. As roldas realizadas durante a fin de semana ou días festivos retribuiranse como horas extraordinarias efectivamente traballadas. Do mesmo xeito a atención dos avisos de avarías nas redes ou equipos, recibidos a través dun dispositivo durante a garda, retribuiranse como horas extraordinarias efectivamente traballadas. No caso de avarías dunha grande entidade ou que poidan causar un importante deterioro na imaxe do servizo, a Xefatura do mesmo poderá, se fose preciso, a localización de persoal de apoio para axudar a súa reparación, no suposto de que o persoal de garda non fose suficiente para elo.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FCC Aqualia, SA e FCC, SA Unión Temporal de Empresas, Lei 18/82 do 26 de maio (REDONDELA UTE) - Concesionaria do contrato de xestión do Ciclo Integral da Auga do Concello de Redondela</p> <p><i>Código</i> 36002632011995</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 150, 08/08/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro de 2024 independentemente da data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2026.</p> <p>Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2026, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa.</p> <p>Artigo 34.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexerese polo disposto no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, ou convenio que o substitúa, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 3,5%</i></p> <p>Artigo 37.- Actualización económica táboas salariais As táboas salariais do ano 2024 e 2025 anexas terán carácter definitivo. As táboa do ano 2026 convenio terá carácter provisional, actualizándose, se procede, segundo o seguinte procedemento: · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se é superior ao 3,5%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 1%, con efectos a partir do 01 de xaneiro de 2026. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2026, se é superior ao 3%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 2%, con efectos de 01 de xaneiro de 2026 (con respecto a táboa salarial provisional, de partida, de 2026). A táboa resultante terá carácter de definitiva.</p>	<p>Artigo 17.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para toda a vixencia do convenio se distribuirá segundo o seguinte horario: · De luns a venres de 7,30h. a 15h. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables.</p> <p>Artigo 15.- Persoal de garda semanal. Dispoñibilidade e retén días non laborais. Dispoñibilidade persoal de rede Ao principio de cada semana (luns) entrará de dispoñibilidade unha parella de mantemento de rede para atender as tarefas respectivas, prolongándose a dispoñibilidade ata o luns seguinte. As labores de vixilancia, reparación e mantemento comezarán unha vez finalizada a xornada laboral ordinaria. O persoal de dispoñibilidade portará durante a semana un busca persoas (teléfono móbil ou calquera outro medio técnico) fora do horario laboral, onde recibirá todos os avisos das situacións que se produzan nos equipos do Servizo, debendo acudir coa debida prestancia aos devanditos avisos. As dispoñibilidades, de acordo co descrito serán obrigatorias e rotativas entre todo o persoal de mantemento de rede, agás o encargado. A retribución semanal para o persoal por este concepto será o establecido nas táboas anexas. Dispoñibilidade e mantemento persoal de equipos Ao principio de cada semana (luns) entrará de dispoñibilidade/mantemento un traballador/a de equipos, prolongándose a dispoñibilidade ata o luns seguinte. Os labores de reparación e mantemento comezarán unha vez finalizada a xornada laboral ordinaria. O persoal de dispoñibilidade/mantemento portará durante a semana un busca persoas (teléfono móbil ou calquera outro medio técnico) fora do horario laboral, onde recibirá todos os avisos das situacións anómalas que se produzan no Servizo, debendo acudir coa debida prestancia aos devanditos avisos. A dispoñibilidade/mantemento, de acordo co descrito será obrigatoria e rotativa entre todo o persoal de equipos. A retribución semanal para o persoal por este concepto será o establecido nas táboas anexas. Os días non laborables o persoal permanecerá nas dependencias do Servizo, por espazo de catro horas pola mañá. Os horarios e tarefas a desempeñar serán fixados pola xefatura do Servizo. O Xefe de Servizo poderá reducir/suprimir este retén por mor de melloras na organización do Servizo que eviten a realización destas tarefas, previo acordo co persoal afectado. A retribución por este concepto para cada día de retén será o establecido nas táboas anexas. O persoal que permanecese en dispoñibilidade nas dependencias do Servizo, gozará de descanso polo mesmo tempo traballado, na semana posterior a esta. As horas efectivamente traballadas fóra da xornada normal e dos horarios de dispoñibilidades, retribuiranse a un valor igual que a da hora extraordinaria establecida nas táboas salariais anexas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL</p> <p>Código 36104972012017</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 93, 16/05/2023) Revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 54, 15/03/2024 Táboas salariais 2025 publicadas no BOP nº 24, 05/02/2025</p> <p>Artigo 2. Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal O presente convenio colectivo regulará as relacións laborais entre a empresa GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL e o seu persoal, no exercicio do seu sector principal de actividade de servizos de mantemento de torres e pas de aeroxeradores, e traballos con materiais compostos, afectando a todas as persoas traballadoras adscritas aos centros de traballo no territorio da provincia de Pontevedra (Moaña e Cambados), e ao persoal desprazado a centros móbiles ou itinerantes. O convenio entrará en vigor o 01/01/2023 e a súa vixencia estenderase ata o 31/12/2025.</p> <p>Artigo 4. Denuncia e prórroga O presente convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao vencemento da súa vixencia. Para que a dita denuncia sexa efectiva, terá que mediar comunicación por escrito á outra parte. Denunciado o convenio e mentres non se chegue a acordo sobre un novo, entenderase prorrogado automaticamente o contido normativo do mesmo, sen que, en ningún caso, a dita prórroga automática, determine aplicación de incrementos salariais sobre os conceptos retributivos do convenio prorrogado.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican o seguinte acordo: 1. Os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías do convenio experimentarán en 2025 un incremento do 3 % respecto da táboa salarial de 2024. A dita táboa salarial queda incorporada no Anexo da presente acta, e resultará de aplicación desde o mes de xaneiro de 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial correspondente. ...</p> <p>Artigo 35. Incrementos do Salario Base Durante a vixencia do presente convenio e as súas posibles prórrogas, manterase a estrutura salarial contida no mesmo. Os posibles incrementos salariais vincularanse á situación e resultados da empresa, polo que no mes de decembro de cada exercicio, as partes reuniranse e acordarán o incremento para o seguinte ano de vixencia, tomándose como referencia os posibles incrementos do Convenio de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. En todo caso, nas Táboas Salariais anexas, garántese un incremento salarial mínimo do 1% en cada un dos anos de vixencia.</p>	<p>Artigo 19. Xornada Laboral 1.-A duración máxima da xornada de traballo, durante a vixencia do Convenio será de 40 horas semanais efectivas, equivalentes a 1776 horas de traballo efectivo en cómputo anual. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. 2.-Xornada flexible para as persoas traballadoras de campo: a. Os Parques en que se desenvolve a actividade son de titularidade das empresas cliente e sitúanse en zonas illadas, lonxe de núcleos urbanos, en altitude e con accesos complicados por estradas de montaña, sendo a meteoroloxía un factor determinante para a realización dos servizos contratados nas debidas condicións de seguridade do persoal en servizo, así como para a efectividade dos tratamentos correctivos que deban aplicarse. Esta circunstancia fai que sexa característica propia e habitual dos traballos de campo, a interrupción, suspensión e/ou paralización de tarefas, así como tempos de inactividade, de expectativa etc., á espera da mellora das condicións climatolóxicas que fagan viable a continuación de tarefas. b. A duración dos desprazamentos en península será de 13 días de traballo consecutivo. Co fin de garantir o aproveitamento do tempo de traballo, estes días poderán incrementarse ou diminuírse en función das solicitudes das empresas cliente ou por necesidades organizativas. c. As saídas a campo poderán programarse para calquera día de semana (incluídos fins de semana) en función da meteoroloxía, por requirimentos das empresas clientes, ou por calquera outra circunstancia. d. O persoal de campo, poderá realizar xornadas diarias irregulares superiores a 9 horas de traballo efectivo. e. No suposto excepcional de que, por urxencia de traballos e existencia puntual de bonanza meteorolóxica que permita adiantar os mesmos, se producisen excesos de xornada ou non se puidese garantir descanso entre xornadas de 12 horas ininterrompidas, con carácter xeral, aplicarase o correspondente descanso compensatorio. Para este persoal, resultará así mesmo de aplicación o previsto no RD 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. f. O tempo de traballo do persoal de campo compútase tamén de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo (art. 34.5 ET). Os tempos en que non se poida prestar servizos efectivos como consecuencia das malas condicións climatolóxicas ou outras causas impredecibles, así como a media hora obrigada de pausa para efectuar a comida, e os tempos de parada obrigatoria durante a xornada, que veñan impostos polas empresas titulares dos Parques en que se presten servizos, non terá consideración de tempo de traballo efectivo aos exclusivos efectos de cómputo da xornada máxima anual. g. En materia de descansos, durante os tres primeiros meses de vixencia do convenio, as partes negociadoras reuniranse e acordarán o réxime de desfrute dos descansos que mellor se adapte ás características da actividade.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>GESTAMP VIGO, SA</p> <p>Código 36003302012000</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 40, 27/02/2025)</p> <p>ART. 2.- VIXENCIA O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2025 e finalizando o 31 de decembro de 2027.</p> <p>ART. 3.- PRÓRROGA E DENUNCIA Quedarán automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.</p> <p>ART. 76.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA Salvo as remisións expresas que existan neste Convenio a outro de ámbito diferente, nos capítulos non regulados expresamente, as partes remítense por esta orde ao Convenio provincial do metal, ao disposto no Estatuto dos/as Traballadores/as e ás demais normas con rango de lei de carácter xeral.</p>	<p>ART. 52.- SALARIOS O incremento salarial aplicarase sobre todos os conceptos salariais fixos e pluses, fóra das horas extraordinarias recollidas no artigo 66 do Convenio Colectivo. O incremento salarial durante a vixencia do presente convenio efectuarase conforme ao seguinte detalle: · Ano 2025: 1%, aplicable ás táboas salariais en xaneiro de 2025. · Ano 2026: 2.5%, aplicable ás táboas salariais en xaneiro de 2026. · Ano 2027: 2.5%, aplicable ás táboas salariais en xaneiro de 2027.</p>	<p>ART. 27.- XORNADA DE TRABALLO Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo, establecida preferentemente de luns a venres e o tempo de bocadillo contará como tempo efectivo de traballo. A quenda de noite prestará servizos, de domingo a xoves, a partir do 6 de novembro de 2022. Para os anos 2025, 2026 e 2027 establécense que a quenda prioritaria de noite será de domingo a xoves. Se a empresa se vise na necesidade de reiniciar a quenda de fin de semana, buscará alternativas que posibiliten o seu mantemento. Calquera cambio que se realice na quenda, será previamente acordado en sede da comisión paritaria do convenio colectivo. O devandito tempo de bocadillo regularase como se detalla: Estableceranse dentro de cada quenda de traballo un sistema rotativo para desfrutar do descanso de bocadillo, de forma que se garanta en todo momento que as máquinas e as liñas continúen traballando sen interrupcións. Organizarase da seguinte forma: · Quenda de mañá: desfrutarase do descanso de bocadillo na franxa horaria de 10.00 a 10.30, organizando a parada para unha parte do equipo de 10.00 a 10.15, e de 10.15 a 10.30 para o resto. · Quenda de tarde: desfrutarase do descanso de bocadillo na franxa horaria de 18.00 a 18.30, organizando a parada para unha parte do equipo de 18.00 a 18.15, e de 18.15 a 18.30 para o resto. · Quenda de noite: desfrutarase do descanso de bocadillo na franxa horaria de 02.00 a 02.30, organizando a parada para unha parte do equipo de 02.00 a 02.15, e de 02.15 a 02.30 para o resto. · Quenda de mañá de fin de semana de 12 horas: desfrutarase do descanso de bocadillo na franxa horaria de 10.00 a 10.30, organizando a parada para unha parte do equipo de 10.00 a 10.15, e de 10.15 a 10.30 para o resto. O descanso para comer será de media hora entre as 13.30 e as 14.30 horas. · Quenda de tarde de fin de semana de 12 horas: desfrutarase do descanso de bocadillo na franxa horaria de 22.00 a 22.30, organizando a parada para unha parte do equipo de 22.00 a 22.15, e de 22.15 a 22.30 para o resto. O descanso para comer será de media hora entre as 23.30 e as 00.30 horas. No suposto de non poder garantir a organización das substitucións anteriormente mencionada, nas liñas ou máquinas correspondentes parárase os 15 minutos de bocadillo (10.00 a 10.15, de 18.00 a 18.15 e de 02.00 a 02.15). Establécense dous descansos de 10 minutos en cada quenda, o primeiro desfrutarase entre o inicio de quenda e o descanso de 15 minutos e o segundo desfrutarase entre o descanso de 15 minutos e a saída da quenda. Este tempo será considerado como tempo efectivo de traballo. Para o presente Convenio as partes acordan que a xornada laboral anual será de: 2025: 1760 horas efectivas en cómputo anual. 2026: 1760 horas efectivas en cómputo anual. 2027: 1760 horas efectivas en cómputo anual Durante a vixencia deste convenio consideraranse os días 5 de xaneiro, 24 e 31 de decembro como non laborables, compensados como exceso de días de cómputo da xornada. A empresa deberá acordar, previo ao disfrute, o exceso de xornada anual establecido no calendario laboral coa representación sindical das persoas traballadoras. Acórdanse as seguintes medidas de flexibilidade para facer fronte ás paradas de cliente para os anos 2025, 2026 e 2027: Exceso de xornada: · Prefixar días desde o 24 ao 31 de decembro e 5 de xaneiro como exceso xornada. · Resto de días de exceso de xornada ao dispor da Empresa, podendo aplicalos de xeito total ou parcial (por instalacións / departamentos). · Cando se aplique o exceso de xornada de xeito parcial non poderá haber ETTs facendo a mesma función no departamento afectado. · Se a Empresa non utiliza o exceso de xornada durante a xornada anual, pasará a formar parte do crédito de días a compensar pola persoa traballadora. · Desfrutaranse como xornadas completas. · Desfrutaranse con acordo entre a persoa traballadora e a persoa responsable. Se hai máis de 7 días de exceso de xornada alén dos prefixados anteriormente: os 6 primeiros quedan ao dispor da empresa, o sétimo fixarase o 23 de decembro e o resto marcaranse no calendario. Neste caso non sería necesario aplicar unha medida adicional de flexibilidade. A persoa traballadora deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. A devandita xornada normal será computada en consideración da iniciación da xornada no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída da factoría. A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumentos de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. O Comité e a Empresa establecerán o número de días laborais de descanso.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>KIWI ATLÁNTICO, SA</p> <p>Código 36002871011996</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 119, 24/06/2025)</p> <p>ARTIGO 2.- VIXENCIA E DURACIÓN O presente Convenio Colectivo terá unha duración de dous anos, a contar desde o 1 de xaneiro do 2025, finalizando o seu efecto o 31 de decembro do 2026. Ao remate da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ate que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.</p> <p>ARTIGO 34.- LEXISLACIÓN APLICABLE No que non está expresamente disposto neste Convenio, rexerá o que determine o Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións concordantes.</p>	<p>ARTIGO 12.- RETRIBUCIÓN</p> <p>Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá as retribucións consignadas nas táboas anexas I e II, para os anos 2025 e 2026. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ano 2025: 4,5 % sobre a táboa salarial do 2024. · Ano 2026: 4 % sobre a táboa salarial do 2025. <p>A efectos de aplicar a retroactividade da táboa salarial do ano 2025 acordase aboar os atrasos do convenio no mes de maio.</p>	<p>ARTIGO 9.- XORNADA LABORAL A xornada laboral anual será de 1800 horas de traballo efectivo. A duración máxima de traballo será de corenta horas semanais, respectando en cómputo anual a xornada antes indicada. En relación cos traballos de posta en marcha e finalización da xornada, estarase ao disposto no artigo 20 do Real Decreto 1561/95, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. Durante os meses de xullo e agosto realizarase xornada continuada.</p> <p>ARTIGO 8.- TRABALLOS EN FINS DE SEMANA E FESTIVOS A xornada laboral semanal terá flexibilidade en función das necesidades da empresa en base á esixencia dalgúns clientes que necesitan envasado e carga os sábados. Se a empresa non ten esta necesidade de cumprimento cos clientes, a xornada laboral non incluírá fins de semana. Cando se traballen os sábados, a xornada laboral do sábado será de seis horas. A compensación por traballar o sábado realizarase da seguinte forma: - Ata os nove primeiros sábados traballados, descansarase por cada sábado, o luns seguinte, considerando xornada laboral de oito horas. Cando ese luns coincida en festivo, realizarase o descanso o seguinte día laboral. - A partir do decimo sábado (este incluído) a empresa pagará un plus denominado "plus de superación de sábados" por un valor de 40 €. Este plus aboarase por superar o número de sábados anuais estimados. Ademais do anterior cando o sábado traballado coincida en festivo, aboarase por ese día un plus denominado "plus de sábado festivo" por valor de 30 €.</p> <p>ARTIGO 6.- GARANTÍA SOBRE ORDEACIÓN DO TRABALLO a) Só se poderán facer horas extraordinarias por carga de traballo puntual e sen que supere as 16 horas mensuais mentres permanezan outros/as fixo/as discontinuo/as de igual condición sen chamar. b) A empresa deberá trasladar á representación legal dos traballadores, coa antelación suficiente, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de convocatoria anuais, ou, se é o caso, semestral, así como os datos das altas efectivas de persoas fixas discontinuas unha vez que se produzan.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>LONZA BIOLOGICS PORRIÑO SL</p> <p>Código 36100051012012</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 18, 28/01/2025)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal O presente Convenio Colectivo entrará en vigor no momento da súa firma, con independencia da data de publicación no Diario Oficial correspondente, estendéndose a súa vixencia desde o 1 de xaneiro do 2024 ata o 31 de decembro do 2025. No primeiro trimestre de cada ano vixente, a Empresa informará o Comité da porcentaxe de incremento máximo, de conformidade ao orzamento aprobado. En función da devandita porcentaxe máxima, e previa consulta ao Comité de Empresa, establecerase o escalado das táboas por desempeño, de aplicación para o ano en curso, recollidas no artigo 29 do presente Convenio. Unha vez finalizada a vixencia inicial, o presente Convenio Colectivo entenderase prorrogado en períodos anuais, salvo denuncia expresa de calquera das partes, a cal deberá ser realizada mediante escrito dirixido á outra parte negociadora, cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración inicialmente prevista, ou, no seu caso, á das prórrogas. En caso de denuncia expresa de calquera das partes, estas comprométense a iniciar a negociación tras a referida denuncia. Unha vez denunciado o Convenio Colectivo e concluída a duración pactada, o mesmo manterá a súa vixencia ata a firma dun novo convenio, cos límites temporais establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA - Dereito supletorio Nas materias non reguladas no presente Convenio Colectivo, aplicarase a regulación contida conforme o Convenio colectivo xeneral da industria química (código de convenio n.º 99004235011981)</p>	<p>Artigo 28: Táboa salarial ano 2024 (SMG) Todas as cantidades enténdense en concepto de brutas anuais. Grupo Profesional-Nivel Táboa salarial 2024 (SMG) Soporte Técnico/Operacións, Nivel T1 24.944,70 € Soporte Técnico/Operacións, Nivel T2 24.944,70 € Soporte Técnico/Operacións, Nivel T3 28.424,49 € Soporte Técnico/Operacións, Nivel T4 33.259,61 € Soporte Proceso/Proxecto, Nivel P1 28.424,49 € Soporte Proceso/Proxecto, Nivel P2 33.259,61 € Soporte Proceso/Proxecto, Nivel P3 33.259,61 € Soporte Proceso/Proxecto, Nivel P4 33.259,61 € Supervisión, Nivel S1 33.259,61 € Para o ano 2025 aplicarase un incremento ás Táboas Salariais (SMG), dun 0,5% lineal, con efectos do 1 de xaneiro 2025. O incremento por desempeño levarase a cabo nos termos establecidos no artigo 29 do presente Convenio Colectivo. No entanto, para o ano 2025, asegurárase que o incremento total alcance un 2%, distribuído entre o 0,5% lineal conforme ao establecido no parágrafo anterior con efectos do 1 de xaneiro de 2025, ao que se engadirá o incremento derivado da valoración por desempeño (sendo a referencia o desempeño "successful"), que terá efectos o 1 de abril de 2025. No caso de que o incremento acordado na norma sectorial aplicable para 2025 sexa superior ao 2%, deberase compensar a diferenza xerada co incremento que se aplicase na Empresa conforme ao establecido no parágrafo anterior, resultante de adicionar ao incremento lineal do 0,5%, o incremento derivado do desempeño coa valoración de referencia "successful performer". Este incremento pactado como compensación terá efectos do 1 de xaneiro de 2026.</p> <p>Artigo 29. Incrementos salariais Durante o primeiro trimestre do ano en curso, a Empresa informará e consultará ao Comité de Empresa da porcentaxe de incremento lineal, de conformidade ao orzamento aprobado para Lonza Biologics Porriño globalmente. Os incrementos salariais (lineal e por desempeño) serán feitos efectivos na nómina do mes de abril de cada ano, aplicándose sobre o salario base e, no seu caso, plus convenio e complemento persoal. O incremento lineal terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de cada ano de vixencia deste Convenio Colectivo. A efectividade do incremento xerado por desempeño aplicarase desde o 1 de abril de cada ano. A valoración final de desempeño aplicarase de conformidade coa Política de Lonza Global, actualmente coas denominacións: · Insatisfactorio (Unsatisfactory) · En desenvolvemento (Developing Performer) · Bo desempeño (Successful Performer) · Desempeño salientable (Outstanding Performer) Para os efectos do presente artigo, non se terá en consideración o programa de incentivos (BONUS), ao ser un programa corporativo; polo que Lonza Group resérvase o dereito de poñer en marcha ou non o referido programa, así como rescindilo, modificalo, ou suprimilo, polo que a súa percepción non xera dereito adquirido algún, nin consolida o dereito á súa percepción en anos posteriores. Durante a vixencia do presente convenio, a Empresa comprométese á actualización dos complementos variables regulados para a modificación de horario, distribución irregular da xornada, turnicidade, gardas, correquendas, prestación de servizos en Nadal, horario especial e compensación por desprazamento, co IPC do ano inmediatamente anterior á súa aplicación, como mínimo.</p>	<p>Artigo 11. Xornada de traballo A xornada anual fíxase en 1752 horas de traballo efectivo, durante toda a vixencia do presente Convenio, sen prexuízo dos días de vacacións adicionais que poidan devindicarse en función do tempo de antigüidade na empresa, de conformidade co establecido no artigo 23 do convenio colectivo.</p> <p>Artigo 12. Horario xeneral De luns a venres de 08.00 a 16.30 horas, con 30 minutos de interrupción para a comida, os cales non teñen a consideración de tempo efectivo de traballo. Co propósito de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, e sempre que as condicións de traballo e as características do proxecto o permitan, poderase modificar o horario de entrada e saída cunha marxe máxima de dúas horas; podendo iniciar a xornada entre as 06.00 e as 10.00 horas, e finalizar a mesma entre as 14.30 e o 18.30 h. de xeito proporcional. O empregado deberá solicitarlo e será autorizado polo/a Xefe/a de Departamento e/ou Proxecto. Esta autorización poderá ser modificada ou revogada temporal ou definitivamente, polos responsables antes referidos.</p> <p>Artigo 21. Descansos As persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio Colectivo desfrutarán dun período de descanso durante a xornada de traballo de 15 minutos, que se considerará tempo de traballo efectivo. Os descansos nas Áreas, Departamentos, Seccións ou Proxectos cos seus horarios especiais, nos que, polas características da produción e/ou necesidades do servizo, deba traballarse en día festivo (excluídos sábados e domingos), de conformidade co Calendario laboral anual correspondente a cada ano de vixencia, deberán ser fíxados para a seu disfrute de común acordo entre a persoa traballadora e o/a Xefe/a do Departamento ou Sección. De non ser posible por necesidades do servizo, corresponderá a este último fíxalos. Os descansos compensatorios polos días de carácter festivo (non sábados/domingos) traballados ou que se vaian a traballar, de conformidade coa previsión facilitada, deberán de ser disfrutados dentro do ano natural. Naqueles casos, en que, por necesidades produtivas, técnicas ou organizativas, se requirise a determinadas persoas traballadoras ou colectivos afectados polo presente Convenio Colectivo, a prestación de servizos en réxime de traballo a quendas con tempo de solapamento entre as mesmas, conforme ao previsto no artigo 13 do presente Convenio, e a citada circunstancia supuxese un exceso previsto sobre a xornada máxima anual, este exceso será compensado co equivalente en tempo de descanso, no propio cuadrante anual. Para os solapamentos que non estean planificados e/ou previstos, o tempo destes incluírase na bolsa de horas. O citado descanso só será aplicable ás persoas traballadoras que o xeraran como consecuencia do solapamento e sen que sexa extensible, nin aplicable, a ningún outro suposto.</p> <p>Artigo 22. Aseo persoal O persoal que, como consecuencia do desempeño das súas funcións, poida ser susceptible de ter contacto con axentes biolóxicos do tipo 2, de conformidade cos criterios do Departamento de Seguridade e Hixiene, terá dereito a desfrutar dun período de ata 20 minutos para o seu aseo persoal, segundo o establecido no artigo 7.2 do Real Decreto 664/1997, de 12 maio, sobre a protección das persoas traballadoras contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo. Neste sentido, as persoas traballadoras dispoñerán do período para o aseo persoal do seguinte xeito: a) 10 minutos antes da comida en todos os casos nos que a persoa traballadora a consuma no centro de traballo b) 10 minutos antes e/ou despois da finalización da súa xornada, en función das necesidades de cada proceso produtivo constatadas pola empresa. O devandito período terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Facilitarase ao Comité de Empresa unha listaxe cos Departamentos, Seccións e/ou postos aos que lle será de aplicación o disfrute do referido tempo de aseo, por exposición durante o traballo a axentes biolóxicos.</p> <p>Artigo 13. Horario de traballo a quendas Artigo 14. Horario especial Artigo 15. Horario flexible Artigo 16. Modificación de horario Artigo 17. Distribución irregular da xornada Artigo 19. Gardas localizadas Artigo 20. Correquendas Artigo 32. Bolsa individual de tempo dispoñible</p>

<p>MAGNA SEATING VIGO, SAU</p> <p>Código 36001182011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 152, 12/08/2025)</p> <p>Artigo 2. PARTES ASINANTES, VIXENCIA, PRORROGA E DENUNCIA O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito polas representacións sindicais de CCOO e CIG; e a representación da Empresa. O Convenio entrará en vigor a partir da data da súa firma sen prexuízo do cal, as condicións económicas aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2024. Terá unha vixencia de tres anos, expirando o día 31 de decembro de 2026. Quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual ata que sexa substituído por un novo convenio. Entregarase copia impresa do Convenio asinado no prazo de 2 meses posteriores ao rexistro do mesmo a cada unha das persoas traballadoras nas dúas linguas oficiais. Así mesmo, entregarase copia impresa ao persoal que sexan alta na empresa durante a vixencia do presente Convenio. Nos primeiros 30 días do ano constituirase a mesa negociadora do seguinte convenio.</p>	<p>ARTIGO 31. INCREMENTOS SALARIAIS</p> <p>Os incrementos salariais para os anos de vixencia do actual convenio son os que seguen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2024: 1.200 euros brutos lineais. · 2025: IPC interanual ano anterior en todos os conceptos. · 2026: IPC interanual ano anterior en todos os conceptos. <p>Os efectos económicos deste artigo serán aplicables desde o 1 de xaneiro de 2024 e as cantidades serán consolidadas, exceptuando os 1200€ correspondentes ao ano 2024. Os atrasos de 2024 aboaranse aos 15 días da firma do Convenio e os de 2025 aos 30 días da firma do Convenio (preferiblemente co aboamento da nómina de maio).</p> <p>Cláusula de Axuste Salarial por IPC Negativo No caso de que o Índice de Prezos ao Consumidor (IPC) rexistrado no período correspondente sexa negativo, non se procederá a realizar axustes nas táboas salariais establecidas no presente convenio. As retribucións dos traballadores permanecerán inalteradas, manténdose os importes vixentes antes da variación negativa do IPC.</p>	<p>Artigo 5. XORNADA DE TRABALO</p> <p>A xornada de traballo, será a mesma en horas de traballo efectivo e en cómputo anual, para todas as persoas traballadoras da Empresa. A Xornada anual será de 1715,5 horas durante a vixencia do convenio. Os días de exceso de xornada de cada ano desfrutaranse en forma de "Permiso Individual Retribuído" a xornada completa aboándose o 100% de todas as retribucións salariais. A solicitude destes días de Permiso Individual Retribuído farase mediante un talonario numerado e concederase por orde de solicitude. Como norma xeral deberán desfrutarse no ano en curso. Un destes días de Permiso Individual asignarase ao 5 de xaneiro como día de desfrute colectivo, no caso de que sexa laboral. Estes días poderán ser acumulados para o seu desfrute na vixencia do convenio ou integrarse como saldo positivo na Bolsa de Horas. O persoal eventual terá dereito ao desfrute dos días de exceso de xornada (Permiso Individual Retribuído) que xeren en función da duración do seu contrato. Chegada á finalización do contrato, os días de Permiso Individual Retribuído non desfrutados integraranse como saldo positivo na Bolsa de Horas se esta estivese en negativo ou cobrarase na liquidación do seu contrato. En caso de incapacidade temporal durante todo o ano natural, non se xerarán os días de Permiso Individual correspondentes a ese ano. As normas para a solicitude do Permiso Individual están contempladas no ANEXO 9: PROCEDIMENTO DE SOLICITUDE DO PERMISO INDIVIDUAL. As xornadas de traballo son rotativas de carácter semanal (excepto o persoal adscrito á "Quenda Única" tal e como se recolle no II Plan de Igualdade da Empresa e o persoal de quenda partida (Anexo 4) e terán unha duración de 8 horas. Iso non supoñerá perda de días de descanso nas festas de Nadal, nin traballo en sábados, domingos nin festivos. A quenda especial de fin de semana, en caso de existir, regularase segundo o ANEXO 11: CONDICIÓN QUENDA ESPECIAL DE FIN DE SEMANA. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao cabo da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no posto de traballo. A xornada actual absorberá e compensará calquera outras reducións de xornada que por calquera motivo se establezan en diante, sen prexuízo de quedar sometida ás determinacións contidas no Estatuto das Persoas Traballadoras. A fixación do horario de traballo e do Calendario Laboral, será facultade da Dirección, a cal establecerá con intervención do Comité de Empresa, o cadro horario e calendario laboral para todo o ano. O cadro horario figura no "ANEXO 4: HORARIO DO presente Convenio". No suposto de non existir acordo, o criterio que necesariamente debe prevalecer será o de amoldarse ás necesidades da Empresa para servir aos clientes baixo razóns obxectivas xustificadas. O calendario provisional será fixado e comunicado nos primeiros quince días de decembro do ano anterior, no cal figurarán os días de Permiso Individual. Para iso, no caso de que se produza un cambio de horario ou quenda notificarase ao Comité de Empresa e ao persoal que se vise afectado cunha antelación de 30 días á data en que se vaia a producir este cambio de horario. Non será necesario aviso previo nos supostos de cambios que se establezan de común acordo entre Empresa e persoa traballadora, ben sexa a solicitude do empregado/a ou ben por solicitude da Empresa. As prioridades para a designación do persoal afectado polas quendas serán como segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persoal que teña concedida a quenda única 2. O persoal que voluntariamente se preste a establecer a quenda. 3. As demais persoas traballadoras. <p>O persoal que realice traballos de produción poderá estar adscrito a calquera dos horarios de mañá, tarde ou noite contempladas nel. ANEXO 4: HORARIO LABORAL deste Convenio; e o resto do persoal, a calquera dos horarios de mañá, tarde, noite ou partido, do devandito anexo, excepto o persoal dos Grupos 1 ao 4 que serán adscritos á quenda partida contemplada no anterior anexo mencionado.</p> <p>Quenda de noite A Empresa comunicará aos representantes das persoas traballadoras, mediante escrito razoado e cunha antelación mínima de 30 días naturais, as causas que leven ao establecemento dunha quenda de noite. O persoal asignado á quenda de noite será preavisado con polo menos 30 días hábiles de antelación e ningunha persoa traballadora estará na quenda de noite máis dunha semana consecutiva, salvo adscrición voluntaria. As prioridades para a designación do persoal da quenda de noite serán como segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persoal adscrito á Quenda Única. 2. Persoal que solicita Quenda Única, pero non accede por exceso de cota e que responda ás esixencias do posto para cubrir. 3. Persoal que voluntariamente se preste a establecer a devandita quenda. Crearase unha lista de voluntarios por orde correlativa de petición, sendo de obrigado cumprimento por parte da Empresa. Esta orde poderá verse alterada por criterios de polivalencia. Terá prioridade o persoal indefinido que así o solicite e respectarase por orde de antigüidade na quenda de noite. 4. As demais persoas traballadoras. <p>Distribución irregular da xornada por necesidades produtivas e organizativas As partes acordan introducir no convenio un ámbito de flexibilidade que se recolle no Regulamento de Bolsa de Horas e o acordo de Subsidiariedade contemplados nos Anexos I e II deste convenio.</p> <p>ANEXO 4: HORARIO LABORAL Xornada Flexible Persoal Xornada Partida Horario inverno (1 de outubro ao 30 de novembro e do 1 de xaneiro ao 31 de maio). O horario laboral é un sistema de xornada flexible para o persoal a xornada partida. O horario será:</p> <ul style="list-style-type: none"> · De luns a xoves a entrada será flexible de 8.00 h a 9.00 h e a saída será flexible de 17.00 h a 18.00 h. · O venres a entrada será flexible de 8.00 h a 9.00 h e a saída será flexible de 14.50 h a 15.50 h. · Luns a Xoves: obrigatoria parada comida · Venres: parada da comida opcional (40´) · Venres con parada de comida: saída a partir de 15.30* · Venres sen parada de comida: saída a partir de 14.50* <p>Horario de Verán (1 de xuño ao 30 de setembro e decembro, ambos os períodos incluídos)</p> <ul style="list-style-type: none"> · De luns a xoves a entrada será flexible de 7.00 h a 9.00 h e a saída será flexible de 16.00 h a 18.00 h. · O venres a entrada será flexible de 7.00 h a 9.00 h e a saída será flexible de 13.45 h a 15.45 h. · Luns a Xoves: obrigatoria parada comida. · Venres: parada da comida é opcional (40´) · Venres con parada de comida: saída a partir de 14.25* · Venres sen parada de comida: saída a partir de 13.45* <p>Horario especial Parada Verán e Nadal: · Xornada continua sen comida. Horario de 7.00 a 15.00 (2 horas de flexibilidade). Sempre tendo en conta o horario de entrada e a flexibilidade horaria dunha hora e o tempo acumulado de luns a xoves para cumprir a xornada semanal establecida en convenio. Adicionalmente, toda a estrutura dispoñerá de dous días de Permiso Individual (un dos cales será sempre un venres), cuxo desfrute será acordado co seu responsable directo.</p> <p>Horarios de traballo ANO 2024-2026 Horario da Quenda de Mañá: De 6:00 a 14:00 h. Descanso bocadillo De 10:00 a 10:15 h. Traballo Efectivo: 465 minutos / día Horario da Quenda de Tarde: De 14:00 a 22:00 h. Descanso bocadillo De 18:00 a 18:15 h. Traballo Efectivo: 465 minutos / día Horario da Quenda de Noite: De 22:00 a 06:00 h. Descanso bocadillo: De 2:00 a 2:15 h. Traballo Efectivo: 465 minutos / día Horario Persoal Xornada Partida: Ver punto anterior Descanso bocadillo 15 minutos / día Traballo Efectivo: Segundo redacción anterior</p>
---	---------------------------	--	--	--

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>MANIPULADOS MAGDALENA, SL</p> <p>Código 36003472012003</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2022 (BOP nº 55, 20/03/2023) Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2023 publicado no BOP nº 126, 30/06/2023 Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2024 publicado no BOP nº 182, 18/09/2024 Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2025 publicado no BOP nº 157, 20/08/2025</p> <p>Artigo 3º.-Vixencia, prórroga e denuncia. As normas contidas no presente convenio entrarán en vigor ao día seguinte da súa sinatura, independentemente de cando sexa publicado. As condicións económicas terán efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. A duración do convenio será dun ano estendéndose desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022. O convenio manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo convenio. O Convenio será denunciado automaticamente ao remate do mesmo, tendo a parte social e económica como notificada. Polo tanto, a totalidade da regulación contida no convenio colectivo permanecerá en vigor desde a data de vencemento da súa vixencia ata a súa substitución por un novo Convenio Colectivo, con carácter de condicións de que desfrute colectivamente o persoal afectado.</p>	<p>Na acta do Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2025 publicado no BOP nº 157, 20/08/2025 indican: Expoñen: Que tras varias reunións entres as partes para a negociación da revisión salarial do Convenio Colectivo propio da empresa Manipulados Magdalena, SL para o ano 2025, alcanzáronse os seguintes acordos: Primeiro.-Incremento nun 3,00% desde xaneiro do 2025 en todos os conceptos salariais e non sendo susceptible de revisión ningunha. Segundo.- Firmar as Táboas Salariais do ano 2025 do Convenio Colectivo da empresa MANIPULADOS MAGDALENA, SL por parte da Dirección da Empresa e os representantes dos traballadores, así como a súa inscrición no Rexistro da Autoridade Laboral Competente. Terceiro.- Ambas partes acordan delegar a inscrición do Convenio Colectivo da empresa ante o Rexistro da Autoridade Laboral competente en Don Camilo Castro Silva, con DNI número 3X.XXX.XX6-Y, con relación á letra a) do Artigo 6, Capítulo II do Real Decreto 713/2020, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos sociais de traballo (BOE 12/06/2010). TABOAS SALARIAS 2025 ...</p>	<p>Artigo 18º.-Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 40 horas semanais, distribuídas de luns a venres e a razón de 8 horas por día. Con todo o anterior, se por necesidades perentorias relacionadas coa actividade das cámaras frigoríficas dos buques, e a súa permanencia en porto ou outras similares, a xornada diaria poderase incrementar en función da necesidade de finalización dos traballos contratados, tendo esta ampliación de xornada a consideración de horas complementarias. Así mesmo, en atención ao anteriormente contemplado, poderanse realizar traballos en sábados, domingos e festivos, tendo estas xornadas complementarias a retribución fixada na táboa salarial anexa. Nos traballos en terra, ben sexa de estiba-desestiba (carga e descarga), clasificación, elaboración ou outros, a xornada adaptárase coa flexibilidade necesaria ao horario das empresas contratistas, debido ás especiais circunstancias dos traballos. Nos traballos en terra, as persoas traballadoras terán dereito a un descanso de 15 minutos para o bocadillo e dunha hora e quince minutos para o mediodía. No caso de traballos no interior das cámaras frigoríficas en terra, o horario adaptárase ao das empresas contratistas, respectando en todo caso, a hora de descanso por cada unha de traballo. Na descarga do peixe espada, o descanso será de 20 minutos para o bocadillo e dunha hora e trinta minutos para o mediodía, para o persoal da mesa, rexéndose os amanteros polo disposto no parágrafo anterior e o persoal que traballa na estiba-desestiba nas cámaras dos barcos, polo disposto no parágrafo terceiro, isto é unha hora de descanso por cada hora de traballo e dúas horas e media para o mediodía. O traballo de buques con adegas frigoríficas será co horario de 8 a 13 horas e de 14 a 17 horas, tendo as mans unha hora de repouso hora de traballo, fóra dos amanteros. Cando rematen os traballos e non a xornada laboral, a empresa poderá encomendar novas tarefas ata a finalización da mesma.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>METALSHIPS & DOCKS, SAU</p> <p>Código 36003382012001</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 216, 11/11/2025)</p> <p>ARTIGO 2º. VIXENCIA O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2025 e finalizando o 31 de decembro de 2027.</p> <p>ARTIGO 3º. PRÓRROGA E VIXENCIA O convenio considerárase denunciado automaticamente tres meses antes do seu vencemento. Concluída a duración pactada, manterase en vigor todo o contido normativo do Convenio, ata que non se logre un novo acordo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística e na acta de acordo: 2,8% (IPC 2024)</i></p> <p>No ARTIGO 38º. SALARIO BASE indica: A táboa de salarios base anual para o ano 2025 por cada grupo profesional, expresadas en € é a seguinte: ... Para os anos 2026 e 2027, estes importes actualizaranse de acordo cos incrementos pactados na Acta Final de acordos de convenio.</p> <p>No ANEXO – II (Cadros das táboas salariais) indica: Ano 2026: incremento igual á taxa de IPC interanual de 2025. Ano 2027: incremento igual á taxa de IPC interanual de 2026. Para os anos 2026 e 2027, páctase unha posible porcentaxe de mellora adicional, non consolidable, en función dos resultados da compañía. Os termos e condicións de aplicación, axustaranse aos acordos pactados na Acta Final de acordos de convenio.</p>	<p>ARTIGO 21º. XORNADA ANUAL DE TRABALLO</p> <p>21.1 Duración A xornada laboral anual será de 1727 horas para os anos 2025, 2026 e 2027.</p> <p>21.2 Distribución A xornada, con carácter xeral, será continuada de luns a venres, sendo o horario de 07.00 a 15.00 horas. A devandita xornada manterase, sempre e cando sexa factible por criterios de Produción e non afecte á competitividade da Empresa. Para o persoal de oficinas, a xornada será partida, sendo o horario, como se detalla a continuación: • Luns a Xoves de 08.00 a 13.00 e 14.00 a 17.15 • Venres de 8.00 a 15.00 Para o persoal de oficinas, durante a xornada partida, establécese unha flexibilidade nos horarios de entrada e saída de ata 30 minutos despois das horas fixadas como comezo e finalización da xornada, respectándose en todo caso o horario de comida. Establécese un tempo mínimo de comida de 30 minutos e un máximo de 1,5 horas. O axuste do tempo de xornada deberá quedar compensado diariamente. As horas que se citan son indicativas do efectivo comezo e terminación do traballo, polo que a non presentación no posto de traballo ás horas de comezo indicadas, ou o abandono do mesmo antes da finalización, terá a consideración de infracción por incumprimento de Convenio. Establecerase de común acordo o calendario laboral para os anos 2025, 2026 e 2027. Ambas as partes declaran o seu desexo e compromiso de que o calendario laboral de cada ano quede negociado e pechado ao redor do 31 de decembro do ano anterior.</p> <p>21.3 Distribución irregular da xornada de traballo Acórdase esta medida de flexibilidade horaria para adaptar a xornada á carga de traballo efectiva da empresa. O marco regulador da devandita flexibilidade será: 21.3.1 Esquema do sistema O traballador/a realizará a XORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO (actualmente fixada en 1727 horas) de luns a venres, dentro dos seguintes horarios: a) Horario habitual: de 7.00 a 15.00 b) Horario en quenda de tarde: 15.00 a 23.00 / 14.00 a 22.00. Contémpnense as dúas alternativas xa que determinados traballos non poden prolongarse máis aló das 22.00 horas por razóns acústicas. Esta quenda comportará un complemento do 22,5% adicional sobre todos os conceptos salariais do traballador. c) No suposto de necesidade de cambio de quenda entre semana que imposibilite o descanso mínimo legal entre xornadas de traballo, o día que necesariamente debe mediar entre quendas correrá a carga da empresa. Terá a consideración de XORNADA DE PROLONGACIÓN (POR XORNADA DEIXADA DE TRABALLAR OU ACUMULANDO PARA DESCANSAR): a) 3 horas de luns a venres (as realizadas entre as 16.00 e as 19.00), non contémpnense horas de prolongación no horario de traballo de 15.00 a 23.00 ou 14.00 a 22.00. Terán a consideración de HORAS EXTRAORDINARIAS calquera hora realizada fóra dos horarios anteriormente establecidos, aboándose de acordo aos valores establecidos en convenio. 21.3.2 Valor de compensación das horas realizadas en xornada de prolongación (por xornada deixada de traballar ou acumulando para descansar) Establécese unha compensación económica adicional cos seguintes valores: • De luns a venres: 30% do valor da hora ordinaria 21.3.3. Límite de Flexibilización • Establécese un máximo de 200 horas de flexibilidade positiva ao ano, divididas en dous semestres a razón de 100 horas semestre. Terá carácter obrigatorio para o traballador/a a realización das 80 primeiras horas flexibles de cada semestre e a realización dos 20 restantes terán carácter voluntario para o traballador. • Establécese un límite de 80 horas de flexibilidade negativa as cales terán carácter obrigatorio. Destas, 40 corresponden a cada un dos semestres do ano, podendo balancearse as 40 horas correspondentes de cada un de forma semestral. No caso de que se supere o límite máximo de 80 horas, faise necesaria a consulta ao Comité de Empresa. En caso de dúbida ou necesidade sobrevida as partes comprométese a reunirse ao amparo do AGA. Para a convocatoria e desconvocatoria do horario flexible, a empresa respectará o aviso previo acordado conforme a cláusula primeira de acordo do AGA de data 20 de abril de 2018, garantindo unha compensación económica dunha hora ordinaria por día, en caso de incumprirse o aviso previo citado ao momento da desconvocatoria efectuada. 21.3.4 Regularización A regularización das horas levarase a cabo dentro dos 6 meses seguintes ao momento da súa xeración do seguinte modo: • As horas xeradas do 15 de decembro ao 15 de xuño liquidaranse no mes de xuño (ao 30 de xuño). • As horas xeradas do 16 de xuño ao 14 de decembro liquidaranse no mes de decembro (ao 31 de decembro). • En todo caso, o cómputo de horas levarase a cabo dentro do ano natural, de modo que se pechará o ano axustándose á xornada establecida en convenio para cada ano. a) Finalizado o primeiro semestre: • Se existe exceso de horas a favor do traballador, este poderá optar entre desfrutalas dentro do semestre seguinte en días de libre disposición ou polo aboamento unicamente do 50% das horas ao seu favor, quedando en todo caso o 50% restante para o seu disfrute no seguinte semestre en días de libre disposición. Chegado ao 31 de decembro e atendendo a que se pechará o ano axustándose á xornada establecida en convenio para cada ano, o traballador/a poderá optar por cobrar o 50% de horas restantes non aboadas ao 30 de xuño, a razón de valor hora extraordinaria, ou compensalas en días de libre disposición. • Se existe saldo de horas a favor da empresa, acumularanse ao semestre seguinte. b) Finalizado o segundo semestre: • Se existe exceso de horas a favor do traballador, o exceso será aboado a razón de valor de hora extraordinaria ou compensaranse en días de libre disposición. • Se existe saldo de horas a favor da empresa, a Comisión de seguimento valorará a devandita situación e adoptará as medidas que considere oportunas. 21.3.5 Normas de actuación. Consideracións serais. • Este sistema será de aplicación para o persoal a xornada continua. • En calquera das situacións anteriores, a recuperación efectuarase hora por hora. • As horas de flexibilidade, tanto propias como as do persoal ao seu cargo, serán xestionadas polos Encargados das distintas seccións, debendo contar sempre co visto e prace dos responsables de Produción. • As horas non traballadas serán en xornadas completas (8h). Establécese a posibilidade de que o traballador/a solicite o disfrute voluntario individual de 4 u 8 h de libre disposición a cargo da flexibilidade en positivo, previa autorización da empresa. • Constituirase unha Comisión de seguimento, formada por dous representantes da empresa e dous do comité, para velar polo correcto cumprimento do acordo. A devandita Comisión con carácter ordinario reunirse semestralmente ao cabo de cada período, podendo celebrarse reunións extraordinarias a pedimento de calquera das partes. Entre as funcións da Comisión atoparase a de velar polo consumo equitativo de horas entre traballadores dun mesmo departamento e/ou sección.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>MONTAJES ROTELU, SL</p> <p>Código 36104852012016</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2021 - 2022 (BOP nº 106, 07/06/2021) Táboa salarial do ano 2022 no BOP nº 33, 17/02/2022 Modificación da táboa salarial 2022 no BOP nº 209, 02/11/2022 Táboa salarial do ano 2023 no BOP nº 75, 19/04/2023 Táboa salarial do ano 2024 no BOP nº 54, 15/03/2024 Táboa salarial do ano 2025 no BOP nº 45, 07/03/2025</p> <p>Artigo 3.- Vixencia e tácita recondución. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da provincia e estará vixente ata o 31 de decembro de 2022. Iso con todo, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2021. Rematada a súa vixencia, o convenio prorrogarase por períodos anuais se, polo menos con tres meses de antelación ao seu termo ou ao de calquera das súas prórrogas, ningunha das partes solicitara forma legal a súa revisión ou rescisión.</p> <p>Artigo 36.- Remisión normativa. En todo o non pactado expresamente neste convenio observarase o que dispoña en cada materia o Estatuto dos Traballadores e demais lexislación, estatal ou autonómica, vixente.</p>	<p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 indican: ACORDAN: PRIMEIRO. — Modificar a táboa salarial do colectivo da empresa Montajes ROTELU, S.L., conforme ao acordado durante as negociacións realizadas. SEGUNDO. — Aprobar un incremento do 2,8% no salario mensual de todas as categorías vixentes, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2025. ...</p>	<p><i>Xornada anual 2025 indicada na folla estatística: 1776h/a _ 40h/s</i></p> <p>Artigo 15.- Xornada laboral. A xornada diaria será de 8 horas de traballo efectivo, é dicir, computaranse desde o inicio do labor no posto de traballo ata a súa finalización, con independencia da hora de entrada ou saída. A xornada será preferentemente continua, especialmente entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. A empresa, por razóns produtivas ou de organización, poderá partir a xornada individual ou colectivamente, previa notificación aos traballadores e traballadoras afectados/as e á representación dos traballadores e as traballadoras cunha antelación mínima de cinco días, salvo en casos de urxencia. Finalizada a causa, volverase á xornada continua. Cando a xornada sexa continua, os traballadores e as traballadoras dispoñerán de 15 minutos para descanso ou xantar, durante os cales deberán permanecer no centro de traballo. A Empresa poderá establecer un réxime de quendas, cando así o requiran as necesidades do servizo</p> <p>Artigo 16.- Calendario laboral. Anualmente elaborárase pola empresa o calendario laboral e exporase un exemplar nun lugar visible no centro de traballo. Serán días festivos aqueles que se establezan con carácter nacional ou autonómico, respectivamente, no Boletín oficial do Estado e no Diario Oficial de Galicia, así como o día de Santo Telmo, festivo local en Tui. O martes de Entroido, tamén festivo en Tui, trasládase ao 19 de marzo, festividade de San Xosé; no caso de que este último día sexa festivo nacional ou autonómico, as partes acordarán outra data. Para o ano 2021, a data acordada é o 11 de outubro. En todo caso, o martes de Entroido a xornada será sempre continua e de mañá. Serán non laborables os días 24 e 31 de decembro. As vacacións serán de 22 días laborables; a efectos do cómputo, considéranse non laborables os sábados. Os períodos de disfrute acordaranse entre a empresa e os traballadores e as traballadoras. Se o período de vacacións coincide total ou parcialmente cunha incapacidade temporal derivada de embarazo, lactación natural, risco durante as dúas situacións anteriores, parto, suspensión por maternidade, licenza por nacemento ou suspensión por paternidade, poderase disfrutar noutro período diferente, aínda que o ano natural finalizase.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>ONET IBERIA SOLUCIONES, SAU - Persoal de limpeza da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo</p> <p>Código 36004271012008</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2029 (BOP nº 190, 06/10/2025)</p> <p>Artigo 4. DURACIÓN E VIXENCIA. O presente Convenio terá unha duración cinco anos, contados do 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro do ano 2029. Entrará en vigor aos 10 días da súa firma, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025 en todos os conceptos. Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais sempre que calquera das partes non o denuncie polo menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prorrogas. En caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real.</p> <p>Artigo 43. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA. En todo aquilo que non quede determinado especificamente no presente convenio, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de Limpeza de Edificios e Locais de Pontevedra.</p>	<p>Artigo 24. SALARIOS. As retribucións correspondentes as distintas categorías do persoal afectado por este convenio, Fixanse no Anexo I “Conceptos Económicos”. Os incrementos salariais serán os seguintes: - Ano 2025: 1,85% a todos os conceptos salariais - Ano 2026: 1,5% a todos os conceptos salariais sobre o 2025 - Ano 2027: 1,5% a todos os conceptos salariais do ano 2026. - Ano 2028: 1,5% a todos os conceptos salariais do ano 2027. - Ano 2029: Integración do plus asistencia. O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes no que se perciba. REVISIÓN SALARIAL: O incremento pactado para o ano: 2026 non poderá ser inferior ao 85% do IPC real do ano 2026 e a aplicación do incremento salarial, que se actualizará unha vez publicado. 2027 non poderá ser inferior ao 100% do IPC real do ano 2027 e a aplicación do incremento salarial, que se actualizará unha vez publicado. 2028: non poderá ser inferior ao 100% do IPC real do ano 2028 e a aplicación do incremento salarial, que se actualizará unha vez publicado 2029: non poderá ser inferior ao 100% do IPC real do ano 2029 e a aplicación do incremento salarial, que se actualizará unha vez publicado.</p> <p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA Durante a vixencia do Convenio quedará en suspenso e non se aplicará na vixencia do presente convenio, de tal modo que se aplicará como segue: Cláusula de revisión salarial: A cláusula de revisión salarial establecida no artigo 24 non será de aplicación nos anos de vixencia do Convenio. No entanto, durante a vixencia deste convenio: Se o incremento pactado para o ano 2026 resultase inferior ao 0,85% do IPC real pechado ao 31 de decembro de 2026, aplicarase o diferencial existente sobre a táboa de 2026, cuxos efectos serán efectivos desde o 1 de xaneiro de 2026, debendo aboarse no primeiro trimestre de 2027 as diferenzas salariais existentes. Se o incremento pactado para o ano 2027 resultase inferior ao 0,85% do IPC real pechado ao 31 de decembro de 2027, aplicarase o diferencial existente sobre a táboa de 2027, cuxos efectos serán efectivos desde o 1 de xaneiro de 2027, debendo aboarse no primeiro trimestre de 2028 as diferenzas salariais existentes. Se o incremento pactado para o ano 2028 resultase inferior ao 0,85% do IPC real pechado ao 31 de decembro de 2028, aplicarase o diferencial existente sobre a táboa de 2028, cuxos efectos serán efectivos desde o 1 de xaneiro de 2028, debendo aboarse no primeiro trimestre de 2029 as diferenzas salariais existentes. O 1 de decembro do 2029 aplicarase na táboa salarial o diferencial do 15% no seu caso (100%-85%) do IPC real dos anos 2027 e 2028. No caso que o IPC real ao 31 de decembro do ano 2029 sexa superior ao 2,7%, actualizarase nas táboas do ano 2030, sen que se xeren atrasos por este concepto.</p>	<p>Artigo 5. XORNADA LABORAL. A xornada Laboral será de 35 horas semanais. No caso de que as persoas traballadoras tivesen xornada laboral completa desenvolvida de xeito continuado establécese un descanso de 30 minutos que computarán como tempo traballado efectivo. As persoas traballadoras dispoñerán de tres días de descanso ao ano, 24 e 31 de decembro e sábado santo. Aquelas persoas traballadoras para os que eses días non sexan laborais desfrutarán nas datas que acorden entre empresario e traballador/a. Ao mesmo tempo as persoas traballadoras terán 6 días adicionais de descanso desde o ano 2025. Estes días serán desfrutados nas datas que acorden entre empresario e a persoa traballadora. Cando nalgún centro traballo obxecto da contratación se desen vacantes sempre que estean motivadas por xubilacións, ampliacións, incapacidades permanentes ou cesamentos voluntarios, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, as persoas traballadoras que presten servizos no devandito centro, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan; se nese centro xa tivesen xornada completa, daríase o incremento ao persoal que estivese noutros centros de dependencias do concello, que non tivesen a xornada completa, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan. No suposto de traslado dun centro a outro, as horas deixadas pola traballadora trasladada repartiranse entre as que sigan no centro (sempre quen non teñan a xornada completa prevista neste convenio) do lugar deixado pola traballadora, sempre que non teñan razóns técnicas, produtivas e organizativas que o impidan. A empresa tamén ofertará aumentos de xornada noutros centros de traballo onde estea presente a empresa. O devandito incremento afectará ao persoal fixo; o único requisito será seguir unha orde de antigüidade no centro de traballo e non ter xornada completa, computando como tal a xornada que puidese desenvolver con diferentes empresas en distintos centros de traballo. Ao persoal eventual aplicaráselle o aumento sempre que non exista solicitude algunha por parte do persoal indefinido. Lista de persoal por orde de antigüidade, crearase unha lista con todo o persoal onde irán especificadas as horas e antigüidade, para cubrir horas e diferentes substitucións, que será entregada ao Comité de Empresa.</p> <p>Artigo 49. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS A persoa traballadora cuxa xornada laboral se desenvolve en domingo, ou días festivos, terá opción: a) A axuda de custo, de acordo co establecido no presente convenio. b) A acumular o descanso aos días de vacacións regulamentarias. c) Desfrutar, en compensación, dun día de descanso semanal. Doutra banda, a persoa traballadora que preste servizo como mínimo 2 domingos nun mes, terá dereito a un día adicional de descanso sen prexuízo doutros dereitos que lle puidesen corresponder. Os festivos terán a mesma consideración que os domingos a efectos do descanso adicional regulado anteriormente. Así mesmo, se a persoa traballadora presta os seus servizos tres domingos ao mes durante dous meses consecutivos, terá dereito a un día máis de descanso.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Persoal laboral operativo dos parques de bombeiros dependentes do Consorcio Provincial de Pontevedra para a prestación do servizo contra incendios e salvamento</p> <p><i>Código</i> 36105520012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2029 (BOP nº 72, 15/04/2025)</p> <p>Artigo 4. Ámbito de vixencia temporal e denuncia do Convenio. 1.- Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025, salvo en aquilo en que se indique outro período de vixencia. 2.- Será presentado ante a autoridade laboral competente a efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no Boletín Oficial da Provincia (BOP) e no Diario Oficial de Galicia (DOG). 3.-A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2029, pero prorrogarase automaticamente a non ser que se produza a denuncia do mesmo. 4.- O convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes asinantes, nos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes ao da denuncia. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e debidamente rexistrada ante a autoridade laboral.</p>	<p>Disposición adicional segunda As actualizacións retributivas do persoal ao que lle resulte de aplicación o presente Convenio levaranse a cabo conforme as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou a correspondente lexislación que se dite ao efecto.</p> <p>Artigo 25. Estrutura do salario. 1. A estrutura retributiva do persoal acollido a este convenio queda asimilada á estrutura retributiva do persoal funcionario nos termos da lexislación vixente e será retribuído polos conceptos e contías reflectidas na Relación de Postos de Traballo do Consorcio en concordancia coas respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado; estando constituídas por: Retribucións básicas: a) Soldo, que corresponde ao índice de proporcionalidade asignado a cada categoría profesional. b) Trienios, consiste nunha cantidade igual para cada categoría, por cada tres anos de servizos como empregado público, nos termos da lexislación vixente en canto ao recoñecemento de servizos nas Administracións Públicas. c) Pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano, unha no mes de xuño e outra no mes de decembro, e que se devengarán de acordo co previsto no artigo 33 da Lei 33/1987, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 1988. Cada unha das ditas pagas incluírá as contías de soldo e trienios fixados de acordo coa correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado e do complemento de destino mensual que se perciba. Retribucións complementarias: a) O complemento de destino correspondente ao nivel do posto que se desenvolva. b) O complemento específico, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención a súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. O complemento específico anual percibirase en catorce pagas iguais das que doce serán de percepción mensual e dúas adicionais, do mesmo importe que unha mensual, nos meses de xuño e decembro, respectivamente. 2. En todo caso, durante a vixencia deste convenio os conceptos retributivos e as contías das retribucións básicas e complementarias sinaladas serán as que determinen as respectivas leis de Orzamentos Xerais do Estado ou lexislación concordante. 3. O pago do salario efectuarase antes do último día hábil de cada mes. O Consorcio fará efectivo o pago de haberes por transferencia bancaria. O traballador/a recibirá copia da nómina, en modelo oficial ou modelo autorizado, no que se recollerán integramente a totalidade das cantidades devengadas e os descontos legais que teñan lugar.</p>	<p>Artigo 20. Xornada e horarios. 1. A xornada ordinaria de traballo para as categorías de bombeiro, xefes de quenda e xefe de parque será de 1642 horas anuais, repartidas ao longo do ano natural do seguinte xeito: · Para todas as categorías: 34 horas para formación obrigatoria que poderán fraccionarse en 4 xornadas de 8 horas e 30 minutos. · Para xefes de quenda/cabos e bombeiros: 67 gardas presenciais de 24 horas non fraccionables, en horario de 9:00 horas a 9:00 horas do día seguinte. · Para xefes de parque/sarxentos: Xornada ordinaria presencial de 812 horas de luns a venres e como máximo 2404 horas en réxime non presencial, recollidas no cuadrante, cunha equivalencia de 3,02 horas por cada hora presencial. De maneira transitoria e ata chegar ao cumprimento da disposición transitoria segunda, o horario da categoría de xefes de parque/sarxentos regularase co comité mediante a elaboración dun regulamento. 2. Na primeira quincena do mes de novembro do ano anterior confeccionarase o correspondente cuadrante horario de quendas anual, o cal será consultado cos traballadores/as para a súa valoración durante a segunda quincena do mes de novembro. O cuadrante definitivo publicarase durante a primeira quincena do mes de decembro do ano anterior. Unha vez publicado, considerase como definitivo a todos os efectos. O cuadrante de xefes de quenda e bombeiros/as contemplará a distribución de 1608 horas anuais para cada traballador/a conforme ao recollido no apartado primeiro deste artigo.</p> <p>Artigo 21. Pacto de distribución irregular da xornada. Cun aviso mínimo de 5 días de antelación será de obrigado cumprimento para o traballador/a as seguintes modificacións da xornada: · Ano 2025.- Tres (3) xornadas de traballo completas, non fraccionables, nos días que determine o consorcio. · Ano 2026.- Dúas (2) xornadas completas, non fraccionables, de traballo. · Ano 2027.- Unha (1) xornada completa, non fraccionable. · Ano 2028.- Perderá vixencia este pacto non podendo aplicarse esta modalidade de Distribución Irregular da Xornada. Estas xornadas dedicaranse para reforzar as quendas de traballo dos parques e nunca para completar as dotacións mínimas establecidas do cuadrante inicial do ano en curso. A distribución irregular da xornada contemplada neste artigo en ningún caso será utilizada para a cobertura sistemática de ausencias e necesidades estruturais do servizo, tales como baixas laborais de longa duración, permisos e licenzas.</p> <p>Artigo 22. Cambios de quenda. 1.- Os traballadores/as poderán, solicitar o que se ven denominando "cambios de quenda", no que un traballador/a acorda con outro o intercambio das quendas completas, debéndose respectar en todo caso a lexislación vixente en canto a tempos de traballo e descansos e cumprirse as seguintes premissas: a) Non se poderán dobrar quendas. b) Os cambios de quenda serán por xornadas completas. c) No formulario de rexistro de cambio de quenda reflectiranse as datas e horas de cambio e de devolución, así como identificarase aos traballadores/as implicados. No caso de que non se coñeza a data e/ou horas de devolución, rexistrarase sempre como "pendente de devolución", debendo materializarse a devolución sempre dentro do mesmo ano natural. d) A comunicación do cambio de quenda farase a través do procedemento que estableza o Consorcio. Entenderase autorizado salvo causas xustificadas e motivadas debendo contar co visto bo do xefe de parque. e) Os cambios de quenda serán sempre entre o persoal da mesma categoría. Tamén será posible o cambio de quenda nos seguintes supostos: · Entre xefe de quenda e bombeiro cando o xefe de quenda actúe na garda como bombeiro-condutor · Entre xefe de quenda e bombeiro, sempre e cando o bombeiro tivera asignadas funcións de superior categoría con anterioridade, para esa quenda. 2.- Os cambios de quenda deberán quedar regularizados (compensados) a data 31 de decembro de cada ano, salvo pacto entre Consorcio e traballador, debendo neste suposto compensarse nos primeiros 15 días do ano seguinte.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>PREZERO ESPAÑA, SAU - Servizo de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra</p> <p>Código 36001102011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 35, 20/02/2025)</p> <p>Artigo 2º. Vixencia Agás os artigos que expresamente marquen distinta vixencia, este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2024 para o persoal en activo á data do seu asinamento, independentemente da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.</p> <p>Artigo 3º. Duración e prórroga A duración do Convenio será de dous anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1º de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro de 2025. Este Convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de preaviso algún, continuando en vigor mentres non exista texto alternativo que o substitúa.</p>	<p>Artigo 10º. Salarios Para a vixencia do convenio páctanse os seguintes aumentos salariais: · Ano 2024: o 2% + 1,5% (do ano 2023 con actualización de táboas salariais). · 2025; IPC + 0,3% · Os atrasos xerados por aplicar o 1,5% do ano 2023 serán aboados en xaneiro 2025. As retribucións pactadas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza ou orixe das mesmas.</p>	<p>Artigo 7º. Xornada de Traballo A xornada semanal de traballo será de 35 horas efectivas. A xornada efectiva de traballo será de sete horas diarias de luns a venres. Nos servizos recollida de lixo no rural e na reciclaxe, as horas de inicio de xornada serán as 06:00 e as 13:30 horas, nos centros de traballo de Mourente/Campiño. Nos centros de traballo de Mourente e o Campiño, e de 22:30 a 06:00, na recollida nocturna do lixo. Na limpeza viaria e o mercado, o horario será de 14:00 as 21:30. Na limpeza de interiores o horario será de 15:00 as 22:30. No taller mecánico do Campiño de 07:00 as 14:30. Na limpeza viaria no centro de Alfonso XIII de 6:30 as 14:00. A limpeza viaria toda e de 06:30 a 14:00. Domingos e festivos: Horarios de domingos e festivos: Horario de mañán de 05:00 a 12:30 e o queda de noite, desde as 22:30 as 06:00. O quenda de mañán dos sábados de 06:00 as 13:30 e o quenda de tarde do mesmo día de 14:00 as 21:30. Debido a que os servizos de limpeza viaria tamén deben prestarse os sábados, domingos e festivos, os devanditos servizos serán realizados polo persoal contratado para domingos e festivos ou para sábados, domingos e festivos ou a tempo parcial. Malia o especificado no punto anterior, dado que o persoal está afecto a un servizo público de inescusable xestión diaria, a realización do mesmo en sábados, domingos e festivos organizarase de forma que se asegure a súa execución en todo momento. Cada traballador ou traballadora desta quenda, con contrato de 35 horas en fin de semana, terá dereito ao desfrute dun día libre, compensatorio por cada festivo traballado a desfrutar de luns a domingo e desfrutarase de forma rotatoria. Darase un segundo día de descanso por traballar en festivo para os de contrato de fin de semana de 35 horas, que se desfrutará se o servizo o permite, a semana na que se traballe. Se por necesidades do servizo non se puidese esa semana, desfrutarase noutro momento sempre dentro do ano natural. Se non se puidese desfrutar, a empresa aboará 40 euros. Os traballadores/as disporán de media hora para tomar o bocadillo. Os días 24 e 31 de decembro e o día 5 de xaneiro consideraranse para todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite. O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro gozará en compensación de 1 día de libranza retribuída por cada día efectivamente traballado. Os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro, a quenda de tarde e a de mañá sairán unha hora antes. Ademais os días 25 de decembro e 1º de cada ano considéranse como días festivos excepcionais e serán primados a criterio da Empresa como mínimo cun 50% sobre o prezo do día festivo na contía fixada para traballo obrigatorio. O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, Patrón da actividade, considerárase como día festivo. Cando este día coincida en sábado ou domingo, pasará ao primeiro mércores seguinte. Respecto dos traballadores/as de fin de semana, acórdase que ningún traballador/a poida realizar dúas quendas no mesmo día respectando os horarios actuais recollidos en convenio.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>RODICUT INDUSTRY SAU</p> <p>Código 36100041012011</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2026 (BOP nº 209, 31/10/2025)</p> <p>Artigo 2º. Vixencia. O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2024 e finalizando o 31 de decembro de 2026.</p> <p>Artigo 3º. Prórroga e denuncia. O presente Convenio Colectivo quedará automaticamente denunciado, con 2 meses de antelación ao seu vencemento. Unha vez denunciado o presente Convenio Colectivo, continuará vixente ata que entre en vigor un novo Convenio Colectivo de Empresa que o substitúa. Durante as negociacións do mesmo e ata que se asine e entre en vigor o novo Convenio Colectivo de Empresa, aplicaranse ás táboas do presente Convenio o incremento salarial establecido no Convenio Colectivo de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, vixente o 1 de xaneiro de 202 e sucesivos. Se transcorrera máis dun ano despois de ter sido denunciado o convenio colectivo e non se acadase un acordo, calquera dos asinantes poderá sometelo aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 70, para resolver de maneira efectiva as discrepancias existentes.</p>	<p>Artigo 41º. Salarios Acordase un incremento salarial para o ano 2025 do 3,5% sobre o salario base das táboas salariais do 2024, que será de aplicación con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025. Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais da persoa traballadora. Cláusula de garantía salarial: se ao 31 de decembro de 2025 o IPC real do dito ano superase o 3,5%, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a devandita cifra, de ata un 2%, que servirá de base para o cálculo das táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. Para o exercicio 2026 o incremento salarial negociarase especificamente.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA As condicións económicas en cómputo global e por todos os conceptos pactadas no presente Convenio, non poderán ser inferiores ás establecidas no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra. A xornada laboral anual de traballo efectivo pactada no presente Convenio non poderá ser superior á establecida no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra.</p>	<p>Artigo 26º. Xornada e horario de traballo. Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1760 horas efectivas en cómputo anual. A persoa traballadora deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no seu posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria ao comezo da súa xornada laboral sen prexuízo do establecido na disposición adicional terceira, que será de aplicación en todo caso. A dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da factoría. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité ou Delegados de Persoal ou coas persoas traballadoras, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. A Empresa distribuirá preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA As condicións económicas en cómputo global e por todos os conceptos pactadas no presente Convenio, non poderán ser inferiores ás establecidas no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra. A xornada laboral anual de traballo efectivo pactada no presente Convenio non poderá ser superior á establecida no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra.</p>
<p>SERVEO LOGÍSTICA, SA</p> <p>Código 36003262012001</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2028 (BOP nº 3, 07/01/2026)</p> <p>ARTIGO 2.— VIXENCIA E EFECTOS ECONÓMICOS. Con independencia da data en que se asine, o presente acordo terá vixencia e efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro do ano 2028. Este convenio quedará automaticamente denunciado, con tres meses de antelación, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. No suposto de prórroga do prazo de vixencia establécese a revisión automática da táboa salarial tomando como referencia o IPC do último ano.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 3,75%</i></p> <p>ARTIGO 15.— INCREMENTOS E ACTUALIZACIÓNS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementos • Revisións <p>Achéganse as táboas salariais para os anos 2025, 2026, 2027 e 2028 no anexo 1</p> <p>Para todos os anos do convenio revisarase o salario no suposto caso que o IPC supere o 3,25% (IPC real do ano) e ata un máximo dun 3,85%, con carácter retroactivo e consolidable</p> <p>Para todos os anos do convenio, no suposto caso que o IPC superase o 4,5% a empresa realizará un único pago non consolidable do 60% do diferencial entre o 4,5% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%)</p>	<p>ARTIGO 8.— XORNADA DE TRABALLO. Durante a vixencia deste Convenio a xornada máxima no seu cómputo anual será de 1760 horas, sendo o 24 e 31 de decembro preferentemente de descanso. A xornada distribuirase fundamentalmente en tres quendas: a) Quenda de mañá: de 6 a 14 horas. b) Quenda de tarde: de 14 a 22 horas. c) Quenda de noite: de 22 a 6 horas. d) Quendas especiais creadas por circunstancias da produción e reguladas nos documentos establecidos convenientemente para iso (anexo regulación 4ª Q pendente de actualización) Tanto en almacén como en oficinas existen xornadas partidas a quendas. Por necesidades da produción que impón a unidade produtiva, as quendas poden ser obxecto de modificación, previa comunicación ao Comité de Empresa. Como medidas para contribuír á flexibilidade interna da empresa establécese o cómputo plurianual da xornada, no acordo específico denominado “Bolsa de horas”, cuxo desenvolvemento se recolle en documento ao efecto.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>SERVEO SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN, SL [antes ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, SL (ALSERVI, SL)]</p> <p><i>Código</i> 36003222012000</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 40, 27/02/2025)</p> <p>Artigo 2º. Vixencia O Convenio Colectivo terá unha vixencia de catro anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2024 e finalizando o 31 de decembro de 2027.</p> <p>Artigo 3º. Prórroga e denuncia Quedarán automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.</p>	<p>Artigo 33º. Salarios Para o ano 2024, 2025, 2026 e 2027 os incrementos salariais serán os salarios da táboa salarial do anexo I.</p> <p>Artigo 34º. Revisión salarial A revisión salarial para o ano 2024, 2025, 2026 e 2027 realizarase a condición de que o IPC real ao 31 de decembro de cada un deses anos supere o 3% e ata un máximo dun 4% sobre todos os conceptos da táboa salarial.</p> <p>No suposto caso que o IPC superase esa cantidade (o 4%), a empresa realizará un único pago non consolidable do 65% do diferencial entre o 4% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%).</p>	<p>Artigo 17º. Xornada de traballo Durante a vixencia deste Convenio (2024, 2025, 2026 e 2027) a xornada laboral será de 1776 horas en cómputo anual para o ano 2024 e de 1760 horas para o resto dos anos de vixencia do convenio.</p> <p>A empresa, baseándose na premissa da nosa dependencia do cliente e dependendo das necesidades do mercado e da produción, propoñerá os días de adecuación da xornada, os cales comunicaranse aos representantes dos traballadores, pero entendendo como prioritarias as premissas anteriores para a súa elaboración.</p> <p>O traballador/a deberá presentarse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. A devandita xornada será computada en consideración da iniciación do traballo no posto e a finalización deste, e non co concepto de entrada e saída do centro de traballo. A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co comité de empresa ou cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción.</p> <p>Estando distribuída a xornada por quendas, as partes pactan que por necesidades organizativas poden ser cambiados os traballadores de quenda e centro de traballo. Poderán practicarse xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial, fíxase como porcentaxe de horas complementarias, a realización das cales poderán ser requiridas pola empresa, o 60% da xornada ordinaria (sempre que sumadas unhas e as outras non alcancen a duración da xornada ordinaria a tempo completo). Con carácter xeral, o prazo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de tres días, sen prexuízo de eventuais anomalías e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que reducirán este prazo de aviso previo ao día anterior ata o máximo do 60%, e no mesmo día (ata 30 min. máis da xornada).</p> <p>Como medidas para contribuír á flexibilidade interna da empresa, establécese a distribución irregular da xornada anual, así como o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de horas", cuxo desenvolvemento se recolle nun documento ao efecto.</p>
<p>SETEX APARKI, SA - Servizo de retirada, inmovilización, depósito e xestión de cobramento dos vehículos indebidamente estacionados na vía pública do Concello de Vigo</p> <p><i>Código</i> 36004291012008</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 209, 31/10/2025)</p> <p>ART 2º VIXENCIA. O convenio entra en vigor a todos os efectos o día seguinte da súa publicación no B.O.P, agás os económicos que se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2025, a excepción do que expresamente se pacte respecto da súa aplicación. O devandito convenio entenderase prorrogado no seu contido, en tanto non sexa substituído por outro posterior.</p> <p>ART 3º DURACIÓN O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2025 estendéndose ata o 31 de decembro de 2027. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos contemplados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2028 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais do mesmo ata a firma do novo convenio-</p> <p>ART 8º LEXISLACIÓN SUPLETORIA Para todo o non previsto neste convenio, seralle de aplicación a Lexislación Laboral vixente, e en especial o Convenio colectivo xeral de ámbito estatal para o sector do estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública. (código do convenio número 99012845012001) e no non previsto, a Lei do Estatuto dos Traballadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015.</p>	<p>ART 13º XORNADA Establécese unha xornada de 1731 horas anuais distribuídas de luns a domingo exceptuando o seu descanso.</p> <p>A xornada de traballo efectiva deberá ser realizada por cada traballador/a de acordo coa fórmula de repartición de horario existentes no centro de traballo, dentro dos límites establecidos na Lei, en réxime de quendas e con carácter rotativo. Enténdese como traballo efectivo a presenza do traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a este.</p> <p>A xornada de traballo estará supeditada en cada momento ás necesidades do servizo e nos cambios que nel poidan producirse, en función do contrato entre a Empresa e o Excelentísimo Concello de Vigo. Os días efectivos de traballo virán determinados nos calendarios laborais, que para o efecto se establezan cada ano, contando con 14 festivos e cos días de vacacións. O tempo para facer uso do dereito do bocadillo será de 30 minutos retribuídos, o dito período farase coincidir, sempre que sexa posible, co do axente da policía local. No caso do recepcionista do depósito, este non poderá ausentarse das instalacións da empresa e se por motivos do servizo caso de inicialo e ser interrompido e ter que reincorporarse ao seu posto de traballo antes dos 30 minutos, volverá a dispoñer do tempo de descanso. Dado que no goce dos festivos, dáse un prazo de catro meses para gozalo tras xerar o dereito, no mes de xaneiro de cada ano, computarase a xornada do ano anterior e aos traballadores que excedan da xornada establecida no convenio colectivo, a empresa comprometerase a saldar con libranzas o devandito exceso de xornada, tal e como se regula neste convenio no primeiro cuadrimestre do ano seguinte, que se computará como tempo de traballo efectivo. Se coincidise un festivo co seu descanso ou nas súas vacacións, este será compensado con outro día de libranza, fixado por mutuo acordo entre empresa e traballador. Cada trimestre natural a empresa proporcionará, para coñecemento do persoal, un listado coa relación dos días pendentes de desfrute por cada traballador, aos fins previstos no prazo establecido de catro meses.</p> <p>ART 23º SALARIO BASE O salario base do persoal afecto a este convenio, é o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa. O salario base percíbese por día natural.</p> <p>CLAUSULA DE REVISION SALARIAL. Se o IPC anual de xaneiro a decembro do ano 2025 supera o 3,20%, a diferenza e ata un tope máximo do 1% aboarase unha vez que se coñeza o dato xunto á paga de xaneiro de 2026, sobre o salario anual en táboa. Se o IPC anual de xaneiro a decembro do ano 2026 supera o 2,50 a diferenza e ata un tope máximo do 1% aboarase unha vez que se coñeza o dato xunto á paga de xaneiro de 2027, sobre o salario anual en táboa. Se o IPC anual de xaneiro a decembro do 2027 supera o 2,50 a diferenza e ata un tope máximo do 1% aboarase unha vez que se coñeza o dato xunto á paga de xaneiro de 2028 sobre o salario anual en táboa.</p>	<p>ART 13º XORNADA Establécese unha xornada de 1731 horas anuais distribuídas de luns a domingo exceptuando o seu descanso.</p> <p>A xornada de traballo efectiva deberá ser realizada por cada traballador/a de acordo coa fórmula de repartición de horario existentes no centro de traballo, dentro dos límites establecidos na Lei, en réxime de quendas e con carácter rotativo. Enténdese como traballo efectivo a presenza do traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a este.</p> <p>A xornada de traballo estará supeditada en cada momento ás necesidades do servizo e nos cambios que nel poidan producirse, en función do contrato entre a Empresa e o Excelentísimo Concello de Vigo. Os días efectivos de traballo virán determinados nos calendarios laborais, que para o efecto se establezan cada ano, contando con 14 festivos e cos días de vacacións. O tempo para facer uso do dereito do bocadillo será de 30 minutos retribuídos, o dito período farase coincidir, sempre que sexa posible, co do axente da policía local. No caso do recepcionista do depósito, este non poderá ausentarse das instalacións da empresa e se por motivos do servizo caso de inicialo e ser interrompido e ter que reincorporarse ao seu posto de traballo antes dos 30 minutos, volverá a dispoñer do tempo de descanso. Dado que no goce dos festivos, dáse un prazo de catro meses para gozalo tras xerar o dereito, no mes de xaneiro de cada ano, computarase a xornada do ano anterior e aos traballadores que excedan da xornada establecida no convenio colectivo, a empresa comprometerase a saldar con libranzas o devandito exceso de xornada, tal e como se regula neste convenio no primeiro cuadrimestre do ano seguinte, que se computará como tempo de traballo efectivo. Se coincidise un festivo co seu descanso ou nas súas vacacións, este será compensado con outro día de libranza, fixado por mutuo acordo entre empresa e traballador. Cada trimestre natural a empresa proporcionará, para coñecemento do persoal, un listado coa relación dos días pendentes de desfrute por cada traballador, aos fins previstos no prazo establecido de catro meses.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>SETEX-APARKI, SA - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos no termo municipal de Pontevedra</p> <p>Código 36004351012008</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 (BOP nº 213, 06/11/2025)</p> <p>Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2025 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro do 2025. Finalizada a súa vixencia inicial e se calquera das partes non o denuncia en tempo e forma, entenderase prorrogado automaticamente por períodos dun ano, incrementándose os salarios do mesmo xeito, conforme o IPC Real, co tope máximo dun 1%. A denuncia do presente Convenio deberá efectuarse con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, mediante comunicación escrita á outra parte e á autoridade laboral competente. Denunciado o Convenio, se as negociacións dun novo Convenio se estendesen máis aló da data de finalización de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado ata a entrada en vigor do novo texto.</p> <p>Artigo 45.- DEREITO SUPLETORIO Para o non previsto no presente Convenio as partes remítense por xerarquía normativa ao disposto en Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública e o Convenio colectivo xeneral de ámbito estatal e Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.</p>	<p>Artigo 16. – SALARIOS Acórdase unha subida salarial para este ano 2025 do 3% en táboas, as cales se achegan no anexo I. Pago de salarios. O pago de salarios efectuarase como moi tarde os dous últimos días hábiles de cada mes. Cun aviso previo de dous días antes do final do prazo de pago, con notificación ao comité de empresa ou delegados de persoal, amplíase o prazo aos tres primeiros días seguintes á finalización do prazo de pago. O traballador/a e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago, anticipos a conta do traballo xa realizado. O pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes do 15 de cada mes.</p>	<p>Artigo 7.-XORNADA. A xornada ordinaria para os traballadores afectados polo presente Convenio será de 1731 horas anuais. A xornada diaria poderá ser partida ou continuada. Os traballadores que realicen xornada continuada terán dereito a desfrutar dun período de descanso de 15 minutos retribuídos. Estando establecido no centro de traballo o sistema a quendas, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, cando ao cambiar o traballador/a de quenda de traballo non poida desfrutar do descanso mínimo entre xornadas establecido no apartado 3 do artigo 34 do citado Estatuto, poderase reducir o mesmo, no día en que así ocorra, ata un mínimo de oito horas, compensándose a diferenza ata as doce horas establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes. A organización e ordenación do traballo é competencia da empresa, aínda que esta dará a coñecer aos seus traballadores os cuadrantes de traballo, mediante anuncio exposto no Taboleiro de cada centro, cunha antelación mínima de quince días. A xornada de traballo efectiva deberá ser realizada por cada traballador/a de acordo coa fórmula de repartición de horario existente no centro de traballo, dentro dos límites establecidos na lei, en réxime de quendas e con carácter rotativo. Enténdese como traballo efectivo a presenza do traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a este. A xornada de traballo estará supeditada en cada momento ás necesidades de servizo e aos cambios que no mesmo poidan producirse, en función do contrato entre a Empresa e o Concello de Pontevedra. En caso de ser solicitado polo Concello un reforzo de servizo en fin de semana, corresponderá realizar o mesmo á persoa que polo cuadrante antigo lle correspondese a quenda de traballo correspondente á PO-41 do sábado, considerándose isto distribución irregular da xornada de traballo, acordando poder distribuír deste xeito como máximo o 20% da xornada anual de traballo. O traballador/a deberá coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A comisión paritaria poderá determinar xornadas especiais ampliadas, que poderán alcanzar unha duración máxima de doce horas diarias respectando sempre o mínimo legal de descanso entre xornadas, nos termos previstos legalmente.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>Stellantis España, SL - Centro de Vigo (antes Peugeot Citroën Automóviles España, SA)</p> <p>Código 36000282011981</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 146, 29/07/2024)</p> <p>Modificación do convenio publicada no BOP nº 182, 18/09/2024 [Artigo 1º Partes contratantes, Artigo 7º Comisión Paritaria do convenio e Anexo Código de Conduta Laboral]</p> <p>Actualización salarial 2025 publicada no BOP nº 42, 03/03/2025</p> <p>Artigo 4º VIXENCIA O Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024. Terá unha vixencia de catro anos, a excepción daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2027.</p> <p>Artigo 5º PRÓRROGA E DENUNCIA Finalizada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola táctica de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, como mínimo, cun mes de antelación ao seu vencemento. Unha vez denunciado o Convenio a constitución da comisión negociadora deberá ter lugar no prazo de 3 meses máximo desde a finalización da súa vixencia.</p>	<p>Na acta de acordo da actualización salarial 2025 indican: En Vigo, ao 13 de febreiro de 2025, reunida a Comisión Paritaria do Convenio 2024/2027 para tratar a ACTUALIZACIÓN SALARIAL 2025, ACÓRDASE: En aplicación do artigo 24 do Convenio Colectivo 2024/2027, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano, os incrementos salariais efectuaranse segundo se detalla a continuación e tomando como referencia o IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior. En 2025, aplicarase un incremento salarial equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro de 2024 (que ascendeu ao 2,8%), ás táboas salariais e ao complemento individual e/ou habilitación. O resto de valores e conceptos económicos de Convenio actualizaranse por un valor equivalente ao IPC acumulado ao 31 de decembro de 2024. Compensación económica equivalente ao 50% do IPC acumulado de 2024 aplicado sobre o salario táboas e complemento individual ou habilitación, antes de practicar a actualización salarial, e integrándose no complemento individual ou no complemento de habilitación, segundo proceda. ... Artigo 24º ACTUALIZACIÓN SALARIAL En cada un dos anos de vixencia do Convenio Colectivo as actualizacións dos salarios efectuaranse segundo se detalla a continuación: Para os anos 2024, 2025, 2026 e 2027 con data de efectos 1 de xaneiro de cada un destes anos, acórdase aplicar un incremento salarial, en táboas salariais e complemento individual e/ou complemento de habilitación, equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior a cada un destes anos co tope do 4%. O resto dos valores e conceptos económicos do Convenio actualizaranse por un valor equivalente ao IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior á data de cada actualización, co límite máximo do 4%, sempre que non exista para cada un deles outra previsión específica no artigo que os regula. Compensación económica adicional Fixase igualmente unha compensación económica adicional para cada un dos devanditos anos equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior co tope do 4%, calculada sobre o salario de xestión - salario táboas máis complemento individual e/ou de habilitación - antes de aplicar a actualización salarial de cada un dos devanditos anos, integrándose o resultado sobre o respectivo complemento individual ou, no seu caso, no complemento de habilitación para persoas traballadoras en nivel 1B. Se o IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior de cada un dos devanditos anos fose superior ao 4%, adicionalmente ao incremento salarial anteriormente descrito, aboarase unha paga non consolidable por un importe equivalente á diferenza entre o devandito índice de prezos ao consumo e o 4% establecido como tope. Garantía salarial Formará parte integrante do salario, para os efectos da aplicación do artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores, o salario base, o complemento individual e demais complementos salariais, a retribución variable, así como as percepcións salariais de vencemento superior ao mes. No suposto de que a suma do total de remuneracións aplicables, considerando salario fixo, variable e complementos, en proporción á xornada laboral prevista no artigo 13 do convenio, resultase inferior ao montante fixado no Convenio Colectivo sectorial de referencia, aboarase unha paga única pola diferenza, de carácter non consolidable, que se fará efectiva unha vez determinado o total de salarios devindicados no ano por todos os conceptos. A través da Comisión Paritaria de Convenio realizarase o seguimento periódico dos criterios, porcentaxes e contías de actualización e revisión salarial e pactaranse os criterios de aplicación para a adecuación á lexislación vixente en cada momento.</p>	<p>Artigo 13º XORNADA LABORAL O número de horas de traballo anuais para a vixencia do presente Convenio será de 1705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1705 h./ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Grupo STELLANTIS, a unha xornada efectiva de 1623,81 h./ano. Todo o persoal dispoñerá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 17, a desfrutar individualmente na data que se desexa se as necesidades do Servizo o permiten. Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas a que se fai referencia neste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual. Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial, fíxase como porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Dirección da Empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo mínimo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de 24 horas, sen prexuízo de eventuais anomalías e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiran a comunicación e utilización das devanditas horas no propio día. De acordo co artigo 34.2 ET, con independencia das xornadas especiais habituais en determinados Talleres ou Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual fundamentalmente nas quendas variables. Así mesmo establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.</p> <p>Artigo 14º- REXISTRO DE XORNADA As partes conveñen en que o sistema de control e rexistro horario requirido polo art. 34.9 ET se realiza a través da aplicación informática definida para o rexistro de xornada - GDH (xestión de horas) ou sistema análogo que o substitúa no futuro - pois este cumpre coa esixencia de reflectir as horas ordinarias, complementarias ou extraordinarias realizadas; as ausencias, os permisos e as prestacións, todo iso coa finalidade de integrar a información necesaria para o cálculo de nómina. As partes consideran ademais que este sistema garante o dereito das persoas traballadoras, a súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente ao estar baseado o devandito rexistro na alimentación de datos que realiza un número reducido de persoas que, ademais, dispoñen de accesos limitados aos datos con dereitos asociados ao seu perfil de usuario.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>TREVES GALICIA, SLU</p> <p>Código 36104632012012</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 55, 18/03/2024)</p> <p>Art. 1.4. Ámbito Temporal O convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos o primeiro de xaneiro de 2025 e estenderá a súa vixencia ata o vindeiro 31 de decembro de 2027. Unha vez expirada a súa vixencia, este seguirase aplicando nos seus propios termos, mentres non fose substituído por novo convenio ou norma de específica aplicación.</p> <p>Art. 1.5. Denuncia do Convenio A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do convenio, deberá comunicarse á outra parte coa antelación mínima de dous meses respecto da data de remate da vixencia. O escrito de denuncia axustarase á normativa legal vixente en cada momento, e unha copia deste será remitida á administración competente correspondente.</p> <p>Art. 1.6. Prazos de negociación Unha vez que se produciuse a denuncia do convenio, no prazo máximo de 15 días a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta, nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Iniciada a negociación para a revisión do convenio, o prazo máximo de negociación será de catro meses. Finalizado o devandito prazo sen alcanzarse un novo convenio, as partes acordan que a discrepancia se dilucidará mediante o procedemento de mediación previsto no AGA.</p> <p>Art. 11. Disposición Adicional Unha Agás as remisións expresas que existan neste convenio a outro de ámbito diferente, nos capítulos non regulados expresamente, as partes remítense por esta orde ao Convenio Xeral do Sector Téxtil, ao disposto no Estatuto dos Traballadores e ás demais normas con rango de lei de carácter xeral.</p>	<p>Art. 6.1. Salario Base Establécese para os anos de vixencia deste convenio os incrementos salariais seguintes: 2025: incremento do 2% desde xaneiro de 2025. 2026: incremento do 2% desde xaneiro de 2026. 2027: incremento do 2% desde xaneiro de 2027. No Anexo I establécense as táboas salariais para os anos 2025-2026-2027 en correspondencia con estes incrementos. Inclúense as táboas salariais para os grupos I, II.1, II.2 e III das persoas de estrutura e a revisión salarial realizarase de acordo co procedemento do Grupo Treves para este colectivo.</p> <p>No Anexo 1, na táboa salarial 2025 indica: Ano-2025: Aplicar 2% incremento con respecto a 2024 e incrementar o complemento persoal do grupo Niveis IV e V de 130 €/mes a 146 €/mes. No caso dos líderes, incrementase o complemento do Nivel IV, V, VI e VII de 161,03 €/mes a 166,36 €/mes. O que supón un incremento global dun 2,22% sobre a masa salarial.</p>	<p>No Art. 5. Tempo de Traballo indica: Art. 5.1. Xornada de Traballo Durante a vixencia deste convenio, a xornada laboral será de 1792 horas diúrnas e de 1760 horas nocturnas de presenza. A xornada laboral, de luns a venres, será de 40 horas semanais. No caso de que exista un cambio lexislativo en canto á redución da xornada de traballo que afecte o convenio de Treves Galicia, o acordo é que ambas as partes se comprometen a: • Negociar a aplicación do axuste da xornada co obxectivo de reducir o impacto sobre o custo da masa salarial e non comprometer a competitividade e viabilidade da empresa. • Esta negociación levarase a cabo no momento en que se produza o cambio lexislativo. Os días de adecuación de xornada que resulten do exceso sobre o calendario anual serán de libre elección da persoa traballadora. En canto aos días xerados na cuarta quenda gozaranse durante as quendas de día ou de noite. Os días de adecuación de xornada a libre elección da persoa traballadora, concederanse previa solicitude da persoa, cunha antelación mínima en días segundo o cadro seguinte: ... O número global de ausencias por este motivo -acumulados aos días de libre disposición contemplados no artigo correspondente- non poderá superar os establecidos no artigo 5.9 deste texto, salvo que os niveis de absentismo e as necesidades de organización e produción permitan que sexan máis. Art. 5.1.1. Adecuación exceso de xornada quenda de noite ... Art. 5.1.2. Xornada de Cuarta Quenda ... Art. 5.1.3 Redución de xornada voluntaria ... Art. 5.2. Quendas e horarios de traballo. O sistema de traballo poderá ser a quendas, en xornada continuada ou ben en xornada partida. O horario de quendas rotativas será de 6 a 14 horas e de 14 a 22 horas. A quenda de noite de 22 a 6 horas será fixa e formada exclusivamente por persoal voluntario, salvo que o persoal voluntario non cubra as necesidades do servizo; nese caso poderase contar con outro persoal, cuxa ocupación nesta quenda será rotativa (sempre contando coa antigüidade na quenda e coa orde de rotación alfabética), con carácter semanal ou ben coa frecuencia acordada co equipo (cuadrimestral). De ter que contar con esoutro persoal non voluntario do cadro de persoal, a empresa comprométese a comunicar esta circunstancia ao persoal con 15 días de antelación. A cuarta quenda, se hai que facer uso dela, traballará de 6h00 a 18h00. Dispónse dunha quenda específica para persoal que realiza tarefas que requiren de asistencia pola mañá e parte da tarde, cuxo horario é continuado desde as 8h00 ás 16h00. O horario de entrada na quenda partida para o persoal administrativo levarase a cabo entre as 8 e as 9 horas; e o de saída entre as 17 e as 18 horas. Art. 5.3. Tempo de descanso. Establécese un total de 40 minutos de descanso en cada quenda de máis de seis horas de traballo ininterrompido. Ese tempo de descanso quedará distribuído da seguinte maneira: 10 minutos ao redor das dúas horas do inicio da xornada, 20 minutos transcorridas as dúas horas seguintes e 10 minutos transcorridas outras dúas horas. Este tempo de descanso terá a consideración de traballo efectivo. O horario de inicio do descanso non ten por que coincidir en todas as GAP. Para aquelas xornadas que superen as 8h, o tempo de descanso será proporcional. No caso da cuarta quenda, con xornadas de 12h, o tempo de descanso será de 60 minutos, distribuídos da seguinte maneira: Ao redor das 08h00 => 10 minutos Ao redor das 10h00 => 10 minutos Ao redor das 12h00 => 20 minutos Ao redor das 14h00 => 10 minutos Ao redor das 16h00 => 10 minutos O tempo de descanso iniciárase co sinal da sirena, abandonando o posto de traballo, e finalizará no seguinte toque de sirena, en que se abandonarán as correspondentes zonas de descanso. Tempos desprazamentos ás áreas de produción despois do descanso: establécese un tempo máximo de 118,26 segundos para o desprazamento despois dos descansos a todos os postos de produción. Nos taboleiros de marcha da empresa recollerase o impacto que supón o devandito tempo no número de pezas a producir. O persoal cuxa xornada sexa inferior a seis horas de traballo ininterrompido terá dereito á parte proporcional correspondente do descanso establecido neste artigo. Estes deberán realizarse sempre dentro do sistema de descansos que a empresa tivese establecido en cada momento. O tempo de descanso poderá ser rotativo, de xeito que se desdobre en dous equipos dunha mesma GAP, naqueles casos nos que sexa preciso manter liñas abertas para satisfacer a demanda dos clientes. Isto comunicárase no TOP 5, se é preciso aplícalo e os líderes indicarán o momento no que un dos grupos iniciará o descanso (que será antes ou despois do toque de sirena de inicio ou final). En caso de aplicación desprazaranse os descansos, adiantándose 10 minutos e comunicárase cun prazo mínimo de dúas quendas ao Presidente do Comité de empresa a necesidade de utilizar o tempo de descanso de forma rotativa.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>URBASER SA - Servizo de recollida de RSU da Mancomunidade do Morrazo - [antes RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, SAU]</p> <p>Código 36003671012003</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 63, 02/04/2025)</p> <p>ART.: 2.- DURACION E VIXENCIA I. A duración do presente Convenio será de 2 anos, entrando en vigor o 01 de xaneiro de 2024 e finalizando o 31 de decembro de 2025. II. Porén, seguirase aplicando ata a firma do novo Convenio, pactándose un prazo máximo de ultraactividade de 2 anos, transcorrido o cal perderá vixencia en cumprimento da lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva. III. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa firma, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, se ben os efectos económicos do seu primeiro ano de vixencia se retrotraerán ao primeiro de xaneiro de 2024.</p> <p>ART.: 3.- DENUNCIA O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún.</p> <p>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.</p>	<p>ART.: 20.- INCREMENTOS SALARIAIS I.O incremento salarial provisional para o ano 2024 será dun 4% sobre as táboas salariais definitivas correspondentes ao ano 2023. II.O incremento salarial provisional para o ano 2025 será dun 3% sobre as táboas salariais definitivas do ano 2024. Revisión salarial: Así mesmo, acórdase polas partes aquí asinantes unha cláusula de revisión salarial dun máximo de 1% distribuído entre os dous anos de vixencia do presente convenio, sempre e cando o IPC (real e definitivo) de decembro de 2024 e/ou o correspondente a 2025 sexa superior aos incrementos pactados respectivamente para cada ano. Nota aclaratoria interpretativa: se existise unha revisión inferior ao 1% no ano 2024, a diferenza sobre esta revisión e o 1% podería levarse ao 2025 sempre e cando o IPC de 2025 sexa superior á subida inicialmente pactada para o 2025 e só no diferencial resultante obxecto da revisión - non do sobranse -, tendo sempre como tope o 1% para os dous anos.</p>	<p><i>Xornada 2025 indicada na folla estatística: 1811h/a - 38h/s</i></p> <p>ART: 21.- XORNADA DE TRABALLO I. A duración da xornada diaria de traballo durante a vixencia do presente Convenio será de 6 horas e 20 minutos (non incluíndo no dito cómputo o descanso para o bocadillo). II. As horas de traballo que como xornada diaria quedan fixadas no apartado a) deste artigo terán, en todo caso, a consideración de traballo efectivo. III. O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao cabo da xornada diaria, o traballador/a se atope no posto de traballo encomendado. IV. Poderán pactarse interrupcións ou descansos no desenvolvemento da xornada diaria, de tal modo que, en ningún suposto afectarán á consideración e tratamento de traballo efectivo que o presente Convenio Colectivo atribúe á xornada de traballo.</p> <p>ART.: 22.- DISTRIBUCIÓN DA XORNADA I. A xornada de traballo do Servizo de recollida distribúese de Luns a Sábado. II. Os días 24 e 31 de decembro realizarase exclusivamente o servizo de recollida diúrno. III. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro realizarase exclusivamente o servizo de recollida nocturno. IV. Os servizos efectuados os días 24, 25, 31 de decembro e 1 de xaneiro, consideraranse como festivos. V. Distribución por períodos: a) Xornada de verán: ou Quenda nocturna, comeza ás 23.00 horas ou Quenda diúrna, comeza ás 06.00 horas b) Xornada de inverno: ou Quenda nocturna, comeza ás 22.00 horas ou Quenda diúrna, comeza ás 06.00 horas VI. En todo caso, sexa cal fora a distribución da xornada, deberán respectarse os períodos mínimos de descanso diario e semanal.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>URBASER, SA - Persoal adscrito aos servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa</p> <p><i>Código</i> 36003961012004</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 18/05/2023 - 31/12/2025 (BOP nº 79, 28/04/2025)</p> <p>Artigo 2º.- Vixencia. Este convenio colectivo, salvo os artigos que marquen outra diferente, iniciará a súa vixencia a partires do 18 de maio de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2025.</p> <p>Artigo 3º.- Duración e prórroga. A duración do convenio será de tres anos, é dicir, para o período comprendido entre o 18 de maio de 2023 e o 31 de decembro de 2025. Este convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de ningún aviso previo, prorrogándose o actual ata a entrada en vigor do seguinte.</p> <p>Artigo 39º.- Lexislación supletoria. As partes asinantes deste convenio acordan que no non regulado nel, estarán o que dispoña o acordo marco do sector ou "Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros" publicado no BOE do 30 de xullo do 2013, e o Estatuto do Traballadores e a lexislación vixente. No caso de non acadar unha solución efectiva nos procedementos para a non aplicación das condicións recollidas no art. 82.3 do ET, de conformidade co establecido no art. 85.3 do ET, e tendo en conta o dito na normativa do Decreto 101/2015, do 18 de xuño (DOG nº 137 do 23/07/2015), as partes someteranse a solución extradjudicial de conflitos colectivos establecidos no AGA.</p>	<p>Artigo 10º.- Salarios e incremento económico. Os conceptos económicos para estes anos serán os que figuran nas táboas salariais do Anexo I. Para o ano 2023, as táboas retributivas serán as establecidas no anexo I. De maneira adicional para o 2023 establécese unha gratificación para todas as persoas traballadoras subrogadas a través dun pago único de 1.300€ brutos, que serán devengados no período comprendido entre o 18 de maio de 2023 ao 31 de decembro de 2023, o pago efectuarase unha vez firmado o presente convenio colectivo pola parte social e a parte empresarial. Se o pago de esta prima se efectúase con anterioridade ao pactado, a persoa traballadora non terá dereito a reclamala por ningunha vía. Para o ano 2024, ás táboas retributivas serán as establecidas no Anexo I. A partires do 1 de maio de 2025, as táboas salariais do 2024 (Anexo I), incrementaranse no 61,65% do índice de variación salarial media pactada a nivel estatal no sector de Recollida de residuos, publicada polo Ministerio de Traballo e Economía Social para a división CNAE-009 38 (Recollida, tratamento e eliminación de residuos) valoración de abril do 2025 publicado a data de abril de 2025, salvo no caso de que o dito índice sexa superior ao incremento establecido para os funcionarios no 2025 polo diferencial indicado. Unha vez que se coñeza o dato definitivo resultante anteriormente indicado procederáse por ambas partes a aprobar as táboas retributivas correspondentes desde maio do 2025 para que se produza a súa efectiva aplicación.</p>	<p><i>Xornada anual 2025 indicada na folla estatística 1741h</i></p> <p>Artigo 6º.- Xornada de traballo. A xornada semanal será de 37:30 horas o tempo de traballo efectivo será de 35 horas. Os traballadores disporán de 25 minutos para tomar o bocadillo. O horario para isto será respectivamente de 10:00 a 10:25 horas, para a quenda da mañá, de 17:00 a 17:25 horas para quenda de tarde, e de 1:30 a 1:55 horas, para a quenda de noite. Os horarios a partires da firma deste convenio serán os seguintes: Nos Festivos cando se realicen traballos a xornada será de 4 horas e 30 minutos de traballo efectivo. o Quenda de mañá: Luns a Venres de 7:00 a 13:30 horas. salvo os martes, que para cumprir ás necesidades do servizo (limpeza do mercadillo) realizase de forma partida por algún persoal da quenda de mañá, e comunicáraselle con 1 día de antelación. Acórdase que os servizos do mercado realizarase de forma rotatoria seguindo unha lista exposta no taboleiro de anuncios. Cando a persoa traballadora que teña que ir non poida, pasarase ao seguinte da lista seguindo a súa orde. A ruta de recollida de reforzo dos luns farase en horario de 05:30 a 12:00 horas. Sábados, Domingos de 7:00 a 12:00 horas. o Quenda de tarde: Luns de 14:00 a 20:30 horas. Martes de 15:00 a 21:30 horas. Mércores, Xoves e Venres de 14:00 a 20:30 horas. Sábados de 15.00 a 20:00 horas. o Quenda de noite: Luns a Venres de 23:00 a 5:30 horas Sábados de 23:00 a 4:00 horas. o Persoal de oficina: De luns a venres de 8:00 a 15:00 horas (horario efectivo de traballo). A Empresa comprométese a elaborar un cuadrante mensual de libranzas, o cal estará exposto no taboleiro a partires da firma do convenio, que garanta o disfrute dun sábado cada catro, é dicir, tres traballados e un de libranza para cada traballador. A dita modificación será notificada ao cliente. Os días 24 e 31 de decembro consideraranse a todos os efectos como días non laborables e retribuídos para todo o persoal de recollida de noite. O resto do persoal que traballe efectivamente os días 24 e 31 de decembro disfrutará en compensación dun día de libranza retribuído. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro serán festivos excepcionais polo que si fora necesario realizar o servizo de recollida nocturno, so o realizaría a metade do persoal desa quenda, rotando a dita metade os dous días. No referente a descansos, Plus económico, horario e habilitación doutros medios para realizar o dito servizo, estarase ao disposto no art. 34 do presente convenio. O día 3 de novembro, día de San Martiño de Porres, patrón da actividade, considerárase como día festivo, para todos os efectos. Para a quenda de mañá, tarde e noite cando o día 03 de novembro (San Martiño de Porres) coincida en domingo, pasarase o festivo ao primeiro mércores da semana en curso. Para a quenda do fin de semana cando coincida (o San Martiño de Porres) en sábado, pasarase ese festivo para o primeiro mércores da semana en curso.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>UTE ECOGONDOMAR - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar</p> <p><i>Código</i> 36003761012005</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2014 - 2027 (BOP nº 209, 31/10/2025)</p> <p>ARTIGO 2. DURACIÓN E VIXENCIA 1- A duración do Convenio será de catorce anos e estenderase desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro do 2027. 2- Porén seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa. 3- O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As condicións económicas terán a súa vixencia a partires do 1 de xaneiro do 2023.</p> <p>ARTIGO 3. DENUNCIA A denuncia do presente convenio deberá facerse por escrito e con dous meses de antelación á data do vencemento fixado ou de calquera das súas prórrogas, de non ser denunciado será prorrogado ano a ano aplicando o mesmo texto do convenio, co incremento do IPC real do ano anterior en todos os conceptos económicos.</p> <p>ARTIGO 6. CLÁUSULA DE REMISIÓN Será de inmediata aplicación o Convenio Colectivo Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación de Sumidoiros ou, no seu caso, o que o substitúa en todo o aquí non pactado, ou que estándoo sexa máis beneficioso para o traballador/a realizando unha comparación global e non conceptual.</p>	<p>Na táboa salarial 2025 indica: Incremento salarial 2%</p> <p>ARTIGO 20. INCREMENTOS SALARIAIS Para os anos 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027, os salarios serán os previstos na táboa salarial anexa. A revisión salarial desde o ano 2014 ata o ano 2022 efectuouse de conformidade co artigo 3 do Convenio Colectivo para o persoal do servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar anos 2011-2013.</p>	<p>ARTIGO 23. XORNADA DE TRABALLO. Establécese unha xornada laboral de 7 horas e 10 minutos de luns a venres, incluídos 30 minutos para o descanso, e de 5 horas os sábados. Pactarase e entregarse o calendario laboral dous meses antes de que remate o ano e será consensuado coa representación legal das persoas traballadoras. O horario de traballo é o reflectido no cadro anexo. A partir de xullo de 2025, establecerase, por cada período de 15 días, ademais do domingo, un día de descanso semanal . A partir do ano 2026, dito descanso deberá coincidir en sábado unha vez cada dúas quincenas. Nos días 25 de decembro e 1 de xaneiro non se realizará o servizo de Recollida de R.S.U. e Limpeza Viaria, dada a peculiaridade dos días sinalados e como excepción haberá un servizo mínimo indispensable que garanta unhas condicións mínimas de hixiene no Concello. O dito servizo mínimo negociárase e pactarase cada ano coa representación legal das persoas traballadoras.</p> <p>ARTIGO 17. DOMINGOS E FESTIVOS Os domingos e festivos traballados, calquera deles, non sobrepasarán a xornada de 5 horas de traballo. Estes serán aboados na contía de 97,89 € para todas as categorías e un día de descanso que se aboará como día efectivamente traballado. O dito día será acordado de mutuo acordo entre a empresa e a persoa traballadora e non se poderá acumular ás vacacións nin os festivos.</p> <p>ARTIGO 43. DÍA DA CLASE OBREIRA. O día da clase obreira, 10 de marzo, considerárase festivo e substitúe a festividade de San Martín de Porres prevista no artigo 44 do Convenio xeral do sector de saneamento público, limpeza viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de redes de sumidoiros. Cando o dito día coincida en sábado, domingo, festivo ou luns, a súa celebración, neste suposto, pactarase noutro día de mutuo acordo, entre a empresa e as persoas traballadoras, de forma que nunca coincidan dous festivos seguidos.</p> <p>CADRO HORARIO PARA O ANO 2025 1º SEMESTRE DE ATA Luns a venres: Mañá: 6:00 13:00 Tarde: 14:00 21:00 Sábados: Mañá: 6:00 11:00 Tarde: 14:00 19:00 Sábados Servizo Punto Limpo: Mañá: 8:30 13:30 Domingos e festivos: Mañá: 6:00 11:00 8:00 13:00</p> <p>CADRO HORARIO PARA O 2º SEMESTRE DO ANO 2025, 2026 E 2027 DE ATA Luns a venres: Mañá: 6:00 13:10 Tarde: 14:00 21:10 Sábados: Mañá: 6:00 11:00 Tarde: 14:00 19:00 Sábados Servizo Punto Limpo: Mañá: 8:30 13:30 Domingos e festivos: Mañá: 6:00 11:00 8:00 13:00 Festivos locais: 04 Marzo (Entroido) 11 de Xullo (San Bieito) Festivo segundo convenio: Día da clase obreira (10 de Marzo)</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>UTE GESTIÓN CANGAS - Concesionaria do contrato de xestión do Ciclo Integral da Auga do Concello de Cangas</p> <p><i>Código</i> 36003812012004</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 150, 08/08/2025)</p> <p>Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro de 2024 independentemente da data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2026.</p> <p>Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2026, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa.</p> <p>Artigo 30.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexerese polo disposto no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, ou convenio que o substitúa, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 3,5%</i></p> <p>Artigo 34.- Actualización económica táboas salariais As táboas salariais do ano 2024 e 2025 anexas terán carácter definitivo. As táboa do ano 2026 convenio terá carácter provisional, actualizándose, se procede, segundo o seguinte procedemento: · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se é superior ao 3,5%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 1%, con efectos a partir do 01 de xaneiro de 2026. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2026, se é superior ao 3%, a táboa de 2026 actualizarase pola diferenza, cun máximo do 2%, con efectos de 01 de xaneiro de 2026 (con respecto a táboa salarial provisional, de partida, de 2026). A táboa resultante terá carácter de definitiva.</p>	<p>Artigo 16.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para toda a vixencia do convenio distribuirase segundo o seguinte horario: Con carácter xeral de luns a venres de 7,30 h. a 15,00 h. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables.</p> <p>Artigo 15.- Dispoñibilidade. o Dispoñibilidade persoal de rede Os mércores entrará de dispoñibilidade unha parella de mantemento de rede para atender as tarefas respectivas, prolongándose a dispoñibilidade ata o mércores seguinte. As labores de vixilancia, reparación e mantemento comezarán unha vez finalizada a xornada laboral ordinaria. O persoal de dispoñibilidade portará durante a semana un dispositivo fóra do horario laboral, onde recibirán todos os avisos das situacións que se produzan nos equipos do servizo, debendo acudir coa debida prestancia aos devanditos avisos. As dispoñibilidades, de acordo co descrito serán obrigatorias e rotativas entre todo o persoal de mantemento de rede. A retribución semanal para cada traballador/a por este concepto será o establecido nas táboas anexas. o Dispoñibilidade e mantemento persoal de equipos Os mércores entrará de dispoñibilidade un traballador/a de equipos, prolongándose a dispoñibilidade ata o mércores seguinte. Os labores de reparación e mantemento comezarán unha vez finalizada a xornada laboral ordinaria. O persoal de dispoñibilidade portará durante a semana un dispositivo fóra do horario laboral, onde recibirá todos os avisos das situacións anómalas que se produzan no servizo, debendo acudir coa debida prestancia aos devanditos avisos. A dispoñibilidade, de acordo co descrito será obrigatoria e rotativa entre todo o persoal de equipos. A retribución semanal para cada traballador/a por este concepto será o establecido nas táboas anexas. o Roldas Os días non laborables un traballador/a deberá realizar unha rolda de revisión das instalacións da EDAR de Areamilla durante a cal realizará labores de vixilancia e rexistro, así como de intervención de mantemento de carácter extraordinario por espazo de tres horas. Estas roldas serán obrigatorias e rotativas entre todos os traballadores de redes e equipos. A partir da data de sinatura do presente acordo suprimense estas roldas.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>VIGUESA DE TRANSPORTES, SA – VITRASA</p> <p>Código 36001452011981</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2021 - 2027 (Acordo Mediación Expt. AGA 122/2024) publicado no BOP nº 40, 27/02/2025</p> <p>Art. 1.- AMBITO DE APLICACIÓN E TEMPORAL. O presente Convenio afecta a todo o persoal da empresa VIGUESA DE TRANSPORTES, S.L. -VITRASA adscrito ao centro de traballo de Vigo situado na Estr. Camposancos nº 36, así como a aquelas persoas que entren ao servizo da mesma durante a súa vixencia. O convenio entrará en vigor o día da súa firma e terá duración de 7 anos, desde o día 1 de xaneiro de 2021, ata o día 31 de decembro de 2027. Os efectos económicos e incrementos salariais terán efecto desde o día 1 de xaneiro de 2021, salvo disposición específica en contrario. Exceptúanse aquelas materias en que se fixa expresamente a súa data de efectividade.</p> <p>Art. 2.- PRÓRROGA. De non mediar denuncia por calquera das partes cos requisitos expresados no artigo seguinte, o Convenio entenderase prorrogado de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2028 nos seus propios termos.</p> <p>Art. 3.- DENUNCIA. A denuncia do Convenio poderá efectuarse por calquera das partes, debendo formularse por escrito cunha antelación mínima de dous meses á terminación da súa vixencia, ou da de calquera das súas prórrogas, con entrega da denuncia á outra parte e remitindo copia á Autoridade Laboral. As partes conveñen que o contido normativo do convenio colectivo manterá a súa vixencia en tanto non sexa substituído por outro convenio. As partes comprométese a constituir a Mesa Negociadora no mes de xaneiro.</p>	<p>Art. 11.- RETRIBUCIÓN.</p> <p>As retribucións do persoal comprendido neste Convenio serán as establecidas nas Táboas Salariais anexas ao mesmo.</p> <p>Os salarios para os distintos niveis profesionais incrementaranse, segundo se detalla a continuación:</p> <p>- Para o ano 2021 (conforme o acordo do AGA de data 11 de marzo de 2024, N.º de expediente 10/2024): con efectos do 01 de xaneiro de 2021 aplícase un incremento do 2% sobre as táboas do ano 2020. Os atrasos correspondentes xa foron liquidados pola Empresa en 2024 en cumprimento do pactado no AGA. Sendo estas as táboas definitivas do ano 2021.</p> <p>-As táboas salariais definitivas para os anos 2022 e 2023 coinciden coas táboas salariais definitivas do ano 2021.</p> <p>-Para o ano 2024, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, revisaranse as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2023 cun incremento do 3,1%. Esta revisión non afectará aos pluses de nova creación e aqueles conceptos que expresamente se fixase outra data de aplicación.</p> <p>Os atrasos do ano 2024 aboaranse no prazo máximo de 3 meses desde a firma do Convenio. Os pluses de nova creación aboaranse desde a data de firma do Convenio e substituirán no seu caso aos que houberse existentes polo concepto equivalente.</p> <p>-Para o ano 2025, con efectos do 1 de xaneiro de 2025, revisaranse as táboas salariais do ano 2024 cun incremento do 4%. No entanto, garántese un incremento mínimo do IPC real do ano 2025 + 1%, no caso de que esta cantidade sexa maior que o 4%.</p> <p>-Para o ano 2026, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, revisaranse as táboas salariais do ano 2025 cun incremento do 4,00%. No entanto, garántese un incremento mínimo do IPC real do ano 2026 + 1%, no caso de que esta cantidade sexa maior que o 4%.</p> <p>-Para o ano 2027, con efectos do 1 de xaneiro de 2027, revisaranse as táboas salariais do ano 2026 cun incremento do 4,00%. No entanto, garántese un incremento mínimo do IPC real do ano 2027 + 1%, no caso de que esta cantidade sexa maior que o 4%.</p> <p>A empresa comprométese a ingresar o salario do persoal nas entidades bancarias con tempo suficiente para que poidan dispoñer del o primeiro día hábil de cada mes.</p>	<p>No Art. 8.- XORNADA DE TRABALLO indica: 8.1.- PERSOAL DE OPERACIÓNS: 8.1.1.- PERSOAL DE CONDUCCIÓN X XORNADA ANUAL A xornada anual será de 1730 horas, distribuídas como máximo en 218 xornadas de traballo efectivo. RÉXIME DE XORNADA A xornada desenvolverase de 05.00 a 24.00 h de luns a sábados, e de 07.00 a 24.00 domingos e festivos, salvo casos excepcionais. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas, fóra dos días en que se realice o cambio de quenda (de sábado a domingo). O servizo prestarase en réxime de xornada continuada e partida. A xornada continuada finalizará e comezará ás 14.00 horas. A xornada partida distribuirase, como máximo, en dous períodos cun descanso mínimo de dúas horas comprendido entre as 12.00 e as 16.00 horas. Cando haxa dous condutores/as a xornada partida no mesmo servizo e liña, poderán realízala de forma continuada de mutuo acordo entre ambos, e establecéndose a substitución á metade da xornada (esta hora estará especificada no horario). Os sábados, domingos e festivos non se realizarán xornadas partidas. O persoal, terá a súa entrada nas mañás de domingos e festivos media hora antes do inicio do servizo asignado. A empresa garante ao persoal unha xornada mínima de seis horas diarias. As quendas serán por semana completa, sempre que a prestación do servizo o permita, salvo situacións excepcionais. Desde a firma do presente Convenio: -Para os servizos que se prestan na actualidade de luns a venres laborables posibilitase que as quendas continuadas sen substitución poidan finalizar ou comezar antes ou despois das 14:00h. Estas quendas serán realizadas por persoal voluntario ou contratado ao efecto. Así mesmo, poderán ter un cuadrante de descansos diferenciado do resto de persoal que traballa na empresa. Os sábados, domingos e festivos poderán establecerse quendas de tarde que comecen despois das 14:00h, para prestar reforzos en tempada de praias, os cales se realizarán tamén por persoal voluntario ou contratado ao efecto. -Permitirase que as quendas partidas, a tempo total ou parcial, teñan as súas 2 horas de comida entre as 11.00 e as 16.30 horas. -Manterase a operativa actual de asignar estas quendas ao persoal en quenda de tarde. -A xornada desenvolverase de 05.00 a 24:00h de luns a sábados, e de 07.00 a 24:00h domingos e festivos, salvo casos excepcionais tales como o servizo de persoal, Stellantis, Cuví, hospitais, etc. Estes servizos excepcionais serán realizados por persoal voluntario ou contratado para ese efecto. -O servizo turístico e outros servizos especiais en fins de semana e festivos serán realizados por persoal voluntario ou persoal contratado ao efecto, e de non existir, a empresa asignará en orde de antigüidade inversa. Desde a data de firma do convenio este servizo terá un plus de 30,00 €/brutos por día traballado sempre que se realice en xornada partida. Para estes efectos terán a consideración de servizos especiais aqueles servizos de transporte público urbano con carácter especial, non asociados á rede regular. -Os servizos nocturnos serán realizados por persoal voluntario en primeiro termo ou por persoal contratado para ese efecto. -O final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas, fóra dos días en que se realice o cambio de quenda (de sábado a domingo). -O servizo prestarase en réxime de xornada continuada e partida. -Cando haxa dous condutores/as a xornada partida no mesmo servizo e liña, poderán realízala de forma continuada de mutuo acordo entre ambos, e establecéndose a substitución á metade da xornada (esta hora estará especificada no horario). -Os sábados, domingos e festivos non se realizarán xornadas partidas. -O persoal, terá a súa entrada nas mañás de domingos e festivos media hora antes do inicio do servizo asignado. A empresa garante ao persoal unha xornada mínima de seis horas diarias. -As quendas serán por semana completa, sempre que a prestación do servizo o permita, salvo situacións excepcionais. DESCANSO NA XORNADA Desde a firma do presente Convenio, cando un condutor non poida desfrutar do descanso legal na xornada poñerase en contacto co SAE para organizar os cambios necesarios para o seu disfrute. Así mesmo, o operador SAE poderá replanificar o descanso a aqueles condutores que se detectase que non van poder desfrutar do descanso legal na xornada. DESCANSO SEMANAL Estabécese o seguinte cuadrante de descansos semanal: ... 8.1.2. RESTO DE PERSOAL DE OPERACIÓNS A xornada de traballo será de 1730 horas de traballo efectivo ao ano, segundo un calendario de xornadas de traballo e de descansos, adaptado ás necesidades de cada servizo, das súas funcións e responsabilidades. 8.2. PERSOAL DE TALLER: XORNADA Horarios Taller: Desde o 01 de xaneiro de 2021 e ata a data de firma do convenio a xornada semanal efectiva de traballo será 37:30 horas, realizándose de forma continuada en tres quendas: mañá, tarde e noite, integrados polo persoal necesario para a prestación racional e homoxénea do servizo. ... DESCANSOS O persoal das quendas de mañá e tarde desfrutará de descanso os sábados, domingos e festivos, aínda que durante os devanditos días traballará o persoal necesario para a prestación do servizo. Cada día de traballo, en día de descanso, será retribuído cun importe fixo (prezo pechado) de 199,46 euros Desde a data de firma do convenio o horario de gardas en fins de semana e festivos, en quenda de mañá e tarde, é o seguinte: ... 8.3. PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN: XORNADA Durante a vixencia deste convenio a xornada semanal efectiva de traballo será 38 horas con descanso sábados, domingos e festivos. Art. 14.- HORAS DE PRESENZA. Consideraranse como talles as realizadas por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en roteiro e outras similares nas que o traballador/a, aínda que non preste traballo efectivo, se encontre ao dispor da Empresa, así como calquera outras da mesma natureza que aconsellen a práctica do servizo e sexan especificadas de común acordo entre a Dirección e o Comité de Empresa. Todas as horas que excedan do cómputo, sexan de presenza ou extraordinarias, serán aboadas ao prezo da hora extras.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>VITRALBA, SL</p> <p>Código 36003362012001</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2025 - 2027 (BOP nº 87, 09/05/2025)</p> <p>ARTIGO 3º.- VIXENCIA E DURACIÓN O presente Convenio Colectivo terá unha duración de tres anos, contados desde o un de xaneiro de 2025, finalizando o seu efecto o 31 de decembro de 2027. Ao cabo da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.</p> <p>ARTIGO 35º.- LEXISLACIÓN APLICABLE O que non está expresamente disposto neste Convenio, reixerá o que determine o Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións concordantes.</p>	<p>ARTIGO 13º.- RETRIBUCIÓN Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá as retribucións consignadas na táboa anexa I, para os anos 2025 a 2027.</p> <p>No Anexo I indica: TÁBOA 2025 (INCR. 3,5%) TÁBOA 2027 (INCR. 2,5%) TÁBOA 2026 (INCR. 2%)</p>	<p>ARTIGO 7º.- XORNADA LABORAL Acórdase unha xornada máxima anual de 1792 horas efectivas de traballo. A empresa poderá distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior durante o ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a todo ou parte do persoal da empresa en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os períodos de descanso diario e semanal previsto no Estatuto dos Traballadores e o traballador/a deberá coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días, o día e a hora da prestación de traballo resultante da mesma. Os excesos no tempo de prestación de servizos, en cómputo anual, compensarase en tempo libre equivalente. En relación cos traballos de posta en marcha e finalización da xornada, estarase ao disposto no artigo 20 do Real Decreto 1561/95, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo.</p> <p>ARTIGO 9º.- TRABALLOS EN DOMINGOS E FESTIVOS Os domingos e festivos, se por excepcional necesidade da empresa, o persoal non puidese desfrutar do seu descanso neses días, desfrutará de dous días dentro da semana seguinte, sinalándose os días con anterioridade.</p> <p>ARTIGO 10.- DÍA DA EMPRESA Acórdase considerar como día festivo para todo o persoal da empresa media xornada do 29 de setembro; as devanditas horas cambiaranse por media xornada do venres anterior ou posterior, dependendo da carga de traballo.</p> <p>ARTIGO 11.- NOITEBOA E ANO VELLO Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a desfrute do descanso o día 24 e o 31 de decembro.</p>

COMUNIDADE AUTÓNOMA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada																																				
<p>Financiera Maderera, S.A. (Finsa) - Persoal das fábricas de taboleiro en Galicia [centros de traballo de Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Rábade (Lugo) e San Cibrao das Viñas (Ourense)]</p> <p><i>Código</i> 8210021101205</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 09/07/2024 - 31/12/2027 (DOG nº 172, 08/09/2025). <i>O Acordo sobre clasificación profesional manterá a súa vixencia ata o ano 2022</i></p> <p>Táboas salariais para 2025 publicadas no DOG nº 103, 02/06/2025 (<i>Incremento salarial provisional</i>)</p> <p>Regularización do incremento aplicado para 2025 e Incremento salarial provisional para 2026 no DOG nº 50, 16/03/2026</p> <p>Artigo 2. Vixencia e duración</p> <p>Este convenio colectivo inicia os seus efectos o 9 de xullo de 2024, data de sinatura do Acordo da Comisión Negociadora, e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2027, sen prexuízo da vixencia específica pactada para o contido do Acordo sobre clasificación profesional, que manterá a súa vixencia ata o ano 2032, e sen prexuízo daquelas materias en que especificamente se acordou unha data de efectos diferente.</p> <p>A denuncia para a rescisión do convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á data de finalización deste ou de calquera das súas prórrogas. Este prazo contarase desde a data de entrada da correspondente denuncia no Rexistro da Dirección Xeral da Consellería de Traballo.</p> <p>No non previsto expresamente neste artigo observárase o recollido no artigo 86 do Estatuto dos traballadores.</p>	<p><i>Nota: Ver no Artigo 90 (Modelo de incremento salarial) a Cláusula de garantía do IPC a peche do convenio.</i></p> <p>Na acta de acordo das Táboas salariais 2025 publicadas no DOG nº 103, 02/06/2025 (Incremento salarial provisional) indican: Primeiro. Regularización do incremento salarial aplicado en 2024 No Acordo de Convenio colectivo de Financiera Maderera, S.A. para as fábricas de taboleiro de Galicia, do 9 de xullo de 2024 (artigo segundo, punto 2.a), as partes acordaron un incremento salarial para o ano 2024 do IPC+1 % sobre os conceptos salariais do convenio do ano 2023, unha vez aplicado o incremento salarial acordado para o dito exercicio, coa excepción da antigüidade e os complementos de locomoción. No dito acordo as partes acordaron aplicar un incremento do 4,5 % tomando como base unha porcentaxe de incremento de IPC interanual previsto do 3,5 % para o ano 2024, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024, e xerando os correspondentes atrasos. Así mesmo, acordouse que o incremento do importe lineal do complemento de locomoción se levaría como en anos anteriores á achega ao plan de xubilación. Así mesmo, acordouse que se o IPC real do ano 2024 resultase inferior ao 3,5 %, a diferenza consideraríase como porcentaxe á conta do incremento consolidable aplicable en anos sucesivos por modelo (diferenza de 3,5 %-IPC real = % incremento á conta), todo iso de conformidade coa cláusula de regularización do IPC do ano 2024 prevista no artigo segundo, punto 2.c), do acordo de convenio. Unha vez publicado polo INE o dato de inflación interanual do ano 2024, este resulta ser inferior ao 3,5 % ao situarse en 2,8 %, polo que a diferenza do 0,7 % debe ser considerada como porcentaxe á conta do incremento consolidable aplicable no ano 2025 (3,5 % - 2,8 % = 0,7 % incremento á conta), operando a compensación e absorción sobre o incremento que resulte de aplicación no ano 2025 segundo o modelo. Segundo. Incremento salarial provisional do ano 2025 En virtude do previsto no artigo terceiro, punto 2, do Acordo de convenio do 9 de xullo de 2024 (incremento provisional aplicable en cada anualidade), as partes acordan a aplicación no mes de xaneiro de 2025 dun incremento económico provisional, antes da aprobación definitiva das contas anuais, nos termos seguintes: 1. Datos estimados dos indicadores do modelo retributivo: Atendendo ao feito de que as contas anuais consolidadas do exercicio 2024 están pendentes de ser formuladas de forma definitiva e sometidas ao preceptivo informe de auditoría, estimase que o índice de produtividade (IP) do ano 2024 se situará no tramo do 2,05-2,14, tomando como valor de referencia o 2,12. De igual modo, o índice de prezos de consumo (IPC) do ano 2025 calcúlase que estará no 1,9 % segundo a previsión publicada polo centro de estudos económicos Funcas o 15 de xaneiro de 2025. 2. Incremento provisional 2025: Cos valores estimados dos anteriores indicadores, e en aplicación da táboa do modelo salarial (anexo I do Acordo de convenio de 9 de xullo de 2024), o incremento provisional para o ano 2025 ascendería ao 2,31 % (IPC previsto do 1,90 % + 0,41 %). Debeno considerarse o 0,7 % como porcentaxe á conta do incremento consolidable aplicable no ano 2025, as partes acordan a aplicación no mes de xaneiro de 2025 dun incremento económico provisional para o ano 2025 do 1,61 % (2,31 % - 0,7 %) sobre os conceptos salariais do convenio do ano 2024, coa excepción da antigüidade e os complementos de locomoción. As contías dos salarios base e o valor das horas extraordinarias aplicables desde o 1 de xaneiro de 2025 son os recollidos nos anexos I e II que se xuntarán a esta acta unha vez aplicado o incremento do 1,61 %. Os valores do complemento de locomoción, de conformidade co pactado, non sufrirán incremento e manterán as contías que se recollen no anexo III desta acta. O incremento do importe lineal do complemento de locomoción levarase, como en anos anteriores, á achega ao plan de xubilación. A achega ao plan de xubilación no ano 2025 terá un importe de 64,64 euros mensuais. Terceiro. Actualización de conceptos económicos 2025 ... Na acta de acordo da Regularización do incremento aplicado para 2025 e Incremento salarial provisional para 2026 publicada no DOG nº 50, 16/03/2026 indica: Primeiro. Regularización do incremento salarial aplicado no ano 2025. 1. Na acta da Comisión Paritaria do 20 de xaneiro de 2025, acordouse un incremento salarial provisional no ano 2025 do 1,61 %, tendo en conta o IPC interanual en decembro 2025 previsto por Funcas do 1,9 %, e considerando así mesmo un índice de produtividade (I.P.) no exercicio anterior do 2,12 –do cal resultaba un incremento adicional ao IPC do 0,41 % –e unha vez feita a dedución dun 0,7 % da regularización do IPC definitivo do ano 2024, que se tomou á conta do incremento aplicable no ano 2025. IPC previsto 2025 (Funcas) 1,90 % Adicional consolidable (IP 2,12) 0,41 % Á conta pola diferenza IPC 2024 -0,70 % Incremento provisional 1,61 % 2. Unha vez se ten confirmado polo INE o dato definitivo de inflación anual do ano 2025 no 2,9 %, e establecido o dato definitivo de IP (índice de produtividade) no exercicio do ano 2024 no valor dun 2,13, procede aplicar unha regularización de conceptos económicos do 1,03 % –corresponde un 1 % á desviación sobre o IPC interanual previsto e un 0,03 % á diferenza de porcentaxe no incremento adicional (para un IP definitivo de 2,13)–que será obxecto de aplicación sobre os conceptos económicos de convenio, e con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025, xerando os correspondentes atrasos nos termos a que se fai referencia nos acordos seguintes. Incrementos finais e regularización ano 2025 IPC anual definitivo 2025 2,90 % Adicional consolidable (IP 2,13) 0,44 % Á conta pola diferenza IPC 2024 -0,70 % Incremento provisional 2025 -1,61 % Regularización 2025 -1,03 % 3. De igual xeito, aboaranse as diferenzas xeradas no importe da retribución variable non consolidable regulada no artigo 90.1.c) do convenio, aboada no mes de setembro do ano anterior, como consecuencia da regularización económica, ao resultar incrementadas as bases de cálculo da retribución variable. 4. Polo tanto, e unha vez rematado o ano 2025, resultou un incremento económico consolidado dos soldos e salarios do IPC + 0,44 % e unha retribución variable non consolidable do 1,65 % sobre os conceptos fixos anuais de convenio de cada unha das persoas traballadoras, que se aplicou do xeito reflectido nos números anteriores. ...</p>	<p>No Artigo 23. Xornada de traballo indican: 1. Acórdase unha redución de 32 horas da xornada laboral vixente ata o 31 de decembro de 2023 co obxectivo de alcanzar as 1712 horas de traballo efectivo no ano 2025, que equivalen ás 37,5 horas de xornada semanal de media, mediante a redución de 16 horas anuais no ano 2024 (1728 horas anuais) e a redución de 16 horas anuais de traballo efectivo no ano 2025. A xornada computárase en termos anuais e continuará distribuíndose de acordo cos sistemas e os ciclos de traballo pactados. 2. Adicionalmente, se durante a vixencia do convenio se aproba normativamente a aplicación da redución legal da duración máxima da xornada ordinaria a 37,5 horas semanais, acórdase a aplicación dunha redución adicional da xornada anual de traballo de 8 horas no ano 2026 e unha redución de 16 horas no ano 2027.</p> <table border="1"> <tr> <td>Anos de aplicación</td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> <tr> <td>Horas semanais prom.</td> <td>38,19</td> <td>37,8</td> <td>37,5</td> <td>37,32</td> <td>36,97</td> </tr> <tr> <td>Horas anuais</td> <td>1744</td> <td>1728</td> <td>1712</td> <td>1704</td> <td>1688</td> </tr> <tr> <td>Horas redución</td> <td>-</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>8 (*)</td> <td>16 (*)</td> </tr> <tr> <td>% redución xornada</td> <td>-</td> <td>0,92%</td> <td>0,92%</td> <td>0,46%</td> <td>0,93%</td> </tr> <tr> <td>Días máx. traballo por quendas</td> <td>213</td> <td>211</td> <td>209</td> <td>208</td> <td>206</td> </tr> </table> <p>(*) As horas de redución adicional sobre as 1712 horas pactadas para o ano 2025 está condicionada á aplicación efectiva da redución legal da xornada ordinaria máxima semanal a 37,5 horas de media en cómputo anual regulada no artigo 34.1 do Estatuto dos traballadores durante a vixencia do convenio.</p> <p>2. Calendario e horarios de traballo. Os horarios de traballo e o calendario laboral estableceranse de común acordo entre o Comité de Empresa e a dirección de cada centro, antes do inicio de cada ano natural e unha vez publicada a relación de festividade oficiais incorporando no seguimento da planificación da actividade produtiva aos comités de empresa de cada centro. En caso de desacordo decidirá a xurisdición competente. Acórdase a posibilidade de incorporar nos calendarios de traballo ciclos de rotación distintos dos regulados en convenio para os sistemas de traballo, de común acordo entre o Comité de Empresa e a dirección de cada centro. Modificación dos calendarios de traballo: Por acordo entre a empresa e o Comité, os calendarios poderán ser obxecto de modificación durante o ano, cando resulte necesario por razóns de carácter técnico, económico ou produtivo, respectando, en todo caso, a xornada anual establecida. Para os sistemas de traballo continuos (4,5 quendas, 5 quendas e 6 quendas) establécese a posibilidade de operar cos calendarios de traballo como instrumento de adaptación ás necesidades produtivas. Co fin de conseguir unha resposta adecuada ás necesidades cambiantes da produción e o servizo, a dita circunstancia comunicárase ás persoas traballadoras cunha antelación mínima de 15 días á data efectiva do cambio, e con dous meses, como mínimo, antes do inicio do período de vacacións de verán.</p> <p>3. Cómputo de xornada. A xornada de traballo na empresa ten as seguintes modalidades: - Xornada partida: na modalidade de xornada partida traballarase a razón de oito horas diarias de traballo efectivo de mañá e tarde, cunha interrupción mínima de media hora e máxima de dúas horas. Na modalidade de traballo de xornada partida desde o 1 de xaneiro ao 31 de maio e desde o 1 de outubro ao 31 de decembro, permítese realizar as 40 horas semanais de luns a xoves de mañá e tarde e venres pola mañá, e, desta forma, dispoñer dos venres pola tarde libres. Exclúese desta flexibilidade horaria o período do 1 de xuño ao 30 de setembro en que xa se prevé (número 4.1 deste artigo) que os venres incluídos neste período se traballará unicamente 5 horas de mañá. - Xornada continuada por quendas: na modalidade de xornada continuada por quendas de oito horas, os traballadores terán dereito ao desfrute dun descanso de quince minutos en cada xornada, que terá a consideración de traballo efectivo. Cando por motivos de necesidade non se puidese desfrutar o descanso establecido, será retribuído como exceso de xornada. 4. Distribución da xornada anual. ...</p>	Anos de aplicación	2023	2024	2025	2026	2027	Horas semanais prom.	38,19	37,8	37,5	37,32	36,97	Horas anuais	1744	1728	1712	1704	1688	Horas redución	-	16	16	8 (*)	16 (*)	% redución xornada	-	0,92%	0,92%	0,46%	0,93%	Días máx. traballo por quendas	213	211	209	208	206
Anos de aplicación	2023	2024	2025	2026	2027																																			
Horas semanais prom.	38,19	37,8	37,5	37,32	36,97																																			
Horas anuais	1744	1728	1712	1704	1688																																			
Horas redución	-	16	16	8 (*)	16 (*)																																			
% redución xornada	-	0,92%	0,92%	0,46%	0,93%																																			
Días máx. traballo por quendas	213	211	209	208	206																																			

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>FUNDACION MONTE DO GOZO</p> <p>Código 82100162012020</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2020 - 2024 (DOG nº 37, 24/02/2020) Táboas salariais 2023 publicadas no DOG nº 42, 01/03/2023 Acordo da Comisión Negociadora e Táboas salariais 2024 no DOG nº 165, 28/08/2024 Acordo da Comisión Negociadora aprobación Táboas salariais 2025 no DOG nº 50, 13/03/2025</p> <p>Artigo 4. Vixencia e duración Con independencia da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG), este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2020 e a súa duración alcanzará ata o 31 de decembro de 2024.</p> <p>Artigo 5. Denuncia e prórroga No caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación á finalización da súa vixencia, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente por períodos anuais sucesivos. En todo caso, o convenio colectivo seguirá vixente en todos os seus artigos mentres non sexa substituído por outro. No caso de que a denuncia do convenio sexa parcial, a parte que formule a denuncia deberá achegar a proposta concreta dos puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada.</p> <p>Artigo 8. Dereito supletorio Para o non previsto neste convenio será de aplicación e observarse o establecido no Estatuto dos traballadores, na Lei orgánica de liberdade sindical e nas demais normas de aplicación.</p>	<p>No acordo da Comisión negociadora sobre as Táboas salariais 2025 publicado no DOG nº 50, 13/03/2025 indican: ...Teñen unha reunión, por pedimento da empresa, para comunicarlles aos RLT a proposta para actualización dos salarios que están a percibir as persoas contratadas na Fundación Monte do Gozo e os novos horarios dos centros para o ano 2025. 1. A entidade propón un incremento do IPC de 3,5 % no salario base para o ano 2025. A dita subida poderase realizar aínda que as subvencións non cobren o incremento e queren que os RLT transmitan que está situación será difícil de manter, se o convenio estatal segue subindo e as subvencións non soben na mesma proporción. A RLT dos centros da Fundación Monte do Gozo e a empresa acordan o seguinte: 1. Aceptar a proposta da empresa dunha subida salarial para o ano 2025 de 3,5 % do salario base. Como consecuencia do acordado, as táboas salariais quedan como segue: Táboas salariais 2025 (Con efectos do 1.1.2025) ... No Artigo 29. Estrutura retributiva indican: A estrutura retributiva deste convenio está constituída por: a) Salario base. b) Pagas extraordinarias. c) Complementos retributivos. Todas as retribucións recollidas no presente capítulo teñen carácter de compensación bruta anual. Todas as retribucións, para os traballadores ou traballadoras con xornada inferior á xornada completa, serán proporcionais ás fixadas para un traballador ou traballadora de igual grupo profesional que preste servizos a tempo completo. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores/as, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou xa os períodos de descanso computables como de traballo. Por tanto, os conceptos salariais establecidos no presente convenio colectivo serán os seguintes: a) Salario base. É a parte da retribución garantida ao traballador ou traballadora atendendo exclusivamente a unha unidade de tempo, de xeito que engloba a contraprestación económica polos servizos prestados polos traballadores e traballadoras durante a súa xornada de traballo con independencia dos complementos que, se é o caso, correspondan por desempeñar un posto de traballo específico. Percibirase en 14 pagas (12 mensualidades e 2 pagas extras), segundo o estipulado para cada grupo profesional na táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo. b) As dúas pagas extraordinarias ao ano serán de devindicación semestral, que se aboará nos meses de xullo e decembro proporcionalmente ao tempo traballado. A contía das devanditas pagas incluirá exclusivamente o salario base e os complementos persoais que puidese percibir o traballador/a. Con todo, mediante acordo coa representación legal dos traballadores/as, poderase pactar o aboamento en doce pagas. Establécese unha paga extraordinaria que se fará efectiva, unicamente, nos exercicios en que a fundación xere un excedente contable. Aplicarase un 65 % dese excedente (incluíndo o salario bruto e a Seguridade Social a cargo da empresa), ata o máximo dunha mensualidade, e devindicarase no mes de xuño do exercicio posterior, baixo a denominación de gratificación excepcional. c) Ao cumprirse un ano de vixencia deste convenio, incrementaranse os salarios das táboas salariais conforme o IPC oficial, agás que a situación financeira da fundación permita unha mellora máis significativa. d) Complementos salariais. ...</p>	<p>No acordo da Comisión negociadora das Táboas salariais 2025 publicado no DOG nº 50, 13/03/2025 indican: ...Teñen unha reunión, por pedimento da empresa, para comunicarlles aos RLT a proposta para actualización dos salarios que están a percibir as persoas contratadas na Fundación Monte do Gozo e os novos horarios dos centros para o ano 2025. ... Complemento de nocturnidade. O complemento de nocturnidade aboarase a aquelas persoas traballadoras, que presten servizos das 22.00 ás 6.00 horas (salvo que xa estean contratadas expresamente para ese traballo nocturno, polo que xa vai incluído no seu salario), e que se aboará polas horas efectivamente traballadas nunha porcentaxe do 25 % do salario ou en descanso (por elección da persoa traballadora). Para as horas de dispoñibilidade pagarase un complemento segundo o anexo do convenio (56,27 euros fixos mensuais). Complemento de traballo en sábados, domingos e festivos. Aqueles persoas que realicen a súa xornada habitual ou ordinaria de traballo de acordo co establecido no seu contrato, en sábados, domingos e/ou festivos, percibirán un complemento por cada hora traballada equivalente ao 25 % do prezo da hora ordinaria, calculada sobre o salario base e da categoría que efectivamente se desenvolve. ... Artigo 20. Xornada de traballo Establécese un cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo de 1750 horas, con regulación da distribución irregular da xornada co obxecto de que se complete ao final do ano a realización da xornada pactada.</p> <p>Artigo 21. Calendario laboral A Dirección de cada centro de traballo, de común acordo cos representantes dos/das traballadores/as, establecerá un calendario laboral de distribución irregular da xornada de traballo, de acordo co previsto no artigo 34 do Estatuto dos traballadores. O contido establecido legalmente é o que a seguir se detalla: - Días laborables que se deben traballar. - Quendas de traballo, quendas de fin de semana, horarios, traballos nocturnos, tempo de dispoñibilidade, tempo de descanso. - Descanso semanal. - Vacacións. A fixación do calendario laboral establecerase no primeiro trimestre de cada ano, coa única excepción do contido referente a vacacións, cuxo límite temporal é o regulado no artigo 31 deste convenio e no Estatuto dos traballadores. O calendario laboral exporase en lugar visible en cada centro de traballo.</p> <p>Artigo 24. Descanso semanal Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal ininterrompido de dous días. Nos supostos en que non se poida garantir que o descanso semanal coincida sempre en fin de semana, procurarase que polo menos coincida en sábado e domingo en semanas alternas e, como mínimo, unha fin de semana completa libre cada dúas fins de semana consecutivas de traballo. A semana que se traballa en sábado e domingo, os días libres comprenderán dous días consecutivos da igual semana, salvo que os descansos semanais se acumulasen por períodos de tempo superior, eses períodos non poderán pasar en ningún caso dos catorce días.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>INSUIÑA, SL</p> <p>Código 82100222012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2027 (DOG nº 11, 19/01/2026)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal e vixencia O convenio colectivo entrará en vigor no momento da súa publicación no DOG, aínda que a vixencia deste convenio colectivo se establece por un período de 4 anos (2024-2027), é dicir, ata o 31 de decembro do ano 2027.</p> <p>Chegado o termo de vixencia do convenio colectivo, este entenderase integralmente prorrogado por anos naturais completos, mentres non sexa denunciado por calquera das partes negociadoras.</p> <p>Calquera das partes asinantes deste convenio colectivo poderá denunciálo, comunicándoo por escrito á outra parte cun mínimo de 2 meses de antelación á finalización da vixencia inicial antes sinalada, ou de calquera das súas prórrogas tácitas posteriores. Unha vez denunciado o convenio colectivo, este manterá a súa vixencia e aplicación plena, ata o acordo dun novo convenio que o substitúa.</p>	<p>Artigo 25. Crecemento salarial Aplicarase o seguinte incremento salarial en todos os conceptos actualizables, nos salarios inferiores a 50.000 € brutos anuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ano 2024: 0,00 %. – Ano 2025: 0,50 %. – Ano 2026: 2,5 %. – Ano 2027: 2,00 %. <p>No anexo III deste convenio figuran as táboas salariais para o período 2024-2027, incluído o salario base e as pagas do artigo 22.</p> <p>Para o ano 2025 a empresa reconece o dereito ao percibo individual, a cada persoa traballadora da empresa Insuíña, S.L. que estea de alta no momento da sinatura deste convenio colectivo, dunha cantidade única de 300 € brutos que non serán consolidables; cobrarase a parte proporcional ao tempo traballado nese período anual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cláusula de garantía salarial: <p>Finalizado o ano 2026, se o IPC interanual do ano 2026 fose superior ao 2,5 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto retroactivo do 1 de xaneiro de 2026. Por encima en máis de 1 % adicional complementarase só o 75 % do diferencial do IPC.</p> <p>Finalizado o ano 2027, se o IPC interanual do ano 2027 fose superior a 2 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto retroactivo do 1 de xaneiro de 2027. Por encima en máis de 1 % adicional complementarase só o 75 % do diferencial do IPC.</p> <p>Os incrementos que, de ser o caso, correspondan polo axuste do diferencial aboaranse os dous meses seguintes a aquel en que se coñeza o dato do IPC.</p> <p>No ANEXO III. Táboa salariais indica: Para os efectos do disposto neste convenio colectivo, e sen prexuízo de que a súa sinatura tivese lugar no ano 2025, establécese que para o exercicio 2024, considerado ano de vixencia inicial, non existirá unha táboa salarial propia distinta da prevista na normativa sectorial.</p> <p>En consecuencia, e para todos os efectos legais, durante o ano 2024 resultará de aplicación a táboa salarial establecida no Convenio colectivo estatal para a acuicultura, con plena validez e eficacia, sen que exista variación ningunha respecto das retribucións percibidas polas persoas traballadoras no devandito período.</p>	<p>No Artigo 17. Xornada laboral indica: 17.1. Xornada anual ordinaria. Establécese unha xornada anual efectiva que será de 1756 horas para o ano 2024, 1740 horas para o ano 2025, e de 1736 horas para cada un do resto dos anos de vixencia do convenio colectivo, é dicir, 2026 e 2027.</p> <p>Se, mediante disposición lexislativa, se reduce a xornada laboral máxima anual, establecéndose unha xornada anual inferior á pactada neste convenio colectivo, modificarase a xornada pactada neste convenio colectivo, adaptándoa ao disposto na lexislación vixente desde a súa publicación, con independencia da data de finalización da vixencia deste convenio colectivo.</p> <p>A xornada de traballo computarase sempre tendo en conta o tempo de traballo efectivo, entendendo por tal a presenza do persoal no seu posto de traballo dedicado a el e en condicións de traballar.</p> <p>Establecerase un cadro horario de traballo en cada centro coa distribución horaria e quendas correspondentes. Este cadro horario deberá estar elaborado e exposto dentro do primeiro trimestre de cada ano natural; para iso será necesario que se conte co período vacacional proposto polas persoas traballadoras de tal centro de traballo antes da conclusión do ano anterior como elemento necesario para a súa confección.</p> <p>No caso de que non haxa acordo entre as partes respecto ao cadro horario de traballo nos prazos anteriormente mencionados, manterase a vixencia do anterior cadro horario de cada centro de traballo aprobado polas partes.</p> <p>De conformidade co establecido no artigo 34.4 do Estatuto dos traballadores, dentro da xornada de traballo establecerase unha pausa de quince minutos que terá a consideración de traballo efectivo.</p> <p>Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables (festivos de empresa), excepto nas unidades organizadas en réxime de quendas rotatorias, polo cal se organizarán as correspondentes quendas de traballo e garda. Naqueles centros de traballo ou áreas cuxa actividade se vexa especialmente intensificada durante os devanditos días (campaña de Nadal), que actualmente son, no centro de traballo de Xove: sala de procesado, pescas e mantemento, e sempre que resulte necesario para garantir a produción e as vendas, poderá requirirse a prestación de servizos durante os devanditos días. Nestes casos, a empresa procurará atender a criterios de voluntariedade do persoal na asignación dos días de traballo. A prestación efectiva de servizos en calquera dos devanditos días será retribuída como se se tratase dun día festivo traballado, segundo o establecido no artigo 26 deste convenio, Complemento de domingo e festivos.</p> <p>No caso de que por inclemencias meteorolóxicas ou de forza maior probada e mediante proposta da empregadora ou da representación legal das persoas traballadoras e postos de acordo, se establecese que non se puidese realizar a xornada laboral establecida para eses días, a empresa obrará con base no establecido no Estatuto dos traballadores, artigo 34.2; ademais, no caso das inclemencias meteorolóxicas obrarase conforme as situacións recollidas no protocolo de actuación ante inclemencias meteorolóxicas, elaborado polo Servizo de Prevención da empresa. Na falta de previsión, recollida no citado protocolo, actuarase igualmente conforme o artigo 34.2 do Estatuto dos traballadores.</p> <p>No caso de forza maior, o persoal afectado poñerá ao dispor da empregadora a realización das devanditas xornadas, coa diminución de dúas horas pola súa asistencia ao posto de traballo cando esta se realice, que poderán ser acumuladas para a súa realización por requirimento da empresa ou por acordo das partes para a súa compensación segundo o establecido no punto 6 deste artigo.</p> <p>17.2. Traballo a quendas. 17.3. Distribución irregular da xornada. ... 17.4. Disponibilidade e cambio de quendas. ... 17.5. Xornada en domingos e festivos. ... 17.6. Horas extraordinarias. ...</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>STOLT SEA FARM, SA</p> <p>Código 82100202012025</p>	<p>Convenio Colectivo</p>	<p>CONVENIO 2024 - 2029 (DOG nº 147, 04/08/2025)</p> <p>Artigo 3. Ámbito temporal Este convenio terá unha duración de seis anos (desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2029). Entrará en vigor desde a súa publicación no DOG e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2029. En canto aos seus aspectos salariais, aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2025, para o persoal que estivese de alta na empresa, coa excepción dos artigos 21, 22, 23 e 24, con aplicación desde o 1 de xaneiro de 2024.</p> <p>Artigo 4. Revisión, rescisión e prórroga O aviso previo de denuncia do convenio farase coa antelación mínima de tres meses respecto da data do seu vencemento. Se non media denuncia de ningunha das partes, o convenio prorrogarase de ano en ano. Unha vez denunciado o convenio colectivo, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación constituirase a Comisión Negociadora. As partes receptoras da comunicación deberán responder á proposta de negociación e estas establecerán un calendario ou plan de negociación, que se deberá iniciar nun prazo máximo de quince días contado desde a constitución da Comisión Negociadora. O prazo máximo para a negociación do seu sucesor fíxase en doce meses, contado desde a data do vencemento do convenio colectivo anterior; as partes pactan expresamente que todo o contido deste convenio manterá a súa vixencia e aplicación plena ata que non se asine un novo convenio que o substitúa. Con todo, mediante acordo entre as partes poderase ampliar o prazo máximo para o inicio das negociacións dun novo convenio, así como o prazo de negociación, conforme o establecido no artigo 86 do ET. Esgotado o prazo máximo para a negociación, calquera das partes poderá acudir voluntariamente aos procedementos do Servizo de Mediación e Arbitraje (AGA), por instancia dunha das partes, que deberá ser necesariamente admitida previamente e por escrito pola outra parte, para resolver de xeito efectivo as discrepancias existentes tras esgotarse o prazo máximo de negociación sen alcanzar un acordo. O prazo para a mediación establécese nun máximo de tres meses. Por acordo das partes, iniciarase a negociación do seguinte convenio colectivo no primeiro trimestre do ano 2029.</p> <p>Artigo 51. Aplicación de convenio de ámbito superior En todo o que non estea expresamente recollido neste acordo aplicarase o establecido no convenio colectivo estatal para acuicultura ou normas mínimas estatais de aplicación.</p>	<p>Artigo 15. Revisión salarial Ao salario base (artigo 16) das táboas e aos complementos dos artigos 17 e 18 aplicaráselles incrementos iguais aos que fixe o convenio colectivo estatal para acuicultura, co fin de garantir o mantemento da competitividade da empresa. No caso de que o convenio colectivo estatal para acuicultura quedase por debaixo do IPC interanual, garántese a aplicación do IPC interanual con efectos retroactivos e aplicación en táboas do ano seguinte. A táboa salarial dos anos 2024 e 2025 é a incluída no anexo I.</p> <p><i>Convenio sectorial estatal</i> Na acta de acordo da revisión salarial para 2025 indican: ... <i>Consecuentemente, tras as manifestacións que se levan a cabo, recoñecendo a legitimación e capacidade suficientes, seguindo as normas legalmente establecidas, a Comisión Negociadora do citado convenio, adopta os seguintes</i> ACORDOS 1. <i>Apróbase un incremento salarial do 3% retroactivamente a partir de xaneiro de 2025 sobre a táboa salarial que consta na Resolución do 3 de xullo de 2024, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo de revisión salarial para 2024 do VII Convenio Colectivo Estatal para a Acuicultura.</i> <i>O incremento do salario aplicarase retroactivamente desde o momento da súa publicación no BOE, sendo posible aboar os atrasos que correspondan de xeito rateado no prazo de tres meses contados desde a devandita data.</i> <i>Esta táboa de 2025 será provisional en tanto non se coñeza o IPC definitivo do ano 2025.</i> 2. <i>En aplicación do disposto no artigo 20 do convenio, acórdase que a táboa sirva tamén de cálculo para establecer os salarios do ano 2026.</i> 3. <i>Autorízase e delégase en amplitude legal precisa, a favor de don Javier Ojeda González-Posada, para que -en nome desta Comisión- poida presentar o texto, acta e demais documentación, así como realizar as xestións necesarias, ante a Autoridade Laboral, ao só efecto da presentación telemática, rexistro, depósito e publicación posterior no "Boletín oficial del Estado" deste acordo.</i> <i>E para que así conste e non habendo máis asuntos que tratar para os efectos legais correspondentes, a acta, é redactada, lida, aprobada e en proba de conformidade, asinada no día e lugar indicados ut supra por unha persoa autorizada por delegación.-Por APROMAR, Javier Ojeda González-Posada.-Por UGT, Sebastián Serena Expósito.-Por CC.OO., Alberto Arévalo Sánchez.</i> Táboa 2025 ...</p> <p>Artigo 20. Salario convenio (convenio sectorial estatal) <i>Salario Convenio é a cantidade que figura no anexo I do presente convenio e que consta de Salario Base e Plus Especialización e fíxase segundo o grupo e a clasificación de persoal expresada na táboa e no artigo 13 do presente convenio.</i> <i>Establécese como táboa salarial para o ano 2023 a que se adxunta co Convenio, que é o resultado de incrementar os salarios definitivos de 2022 co 4 %.</i> <i>Finalizado 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 fose superior ao 4 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>Incremento salarial para 2024: ao resultado do incremento do parágrafo anterior aplicarase un 3 %.</i> <i>Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2025.</i> <i>Incremento salarial para 2025: ao resultado do incremento do parágrafo anterior aplicarase un 3 %.</i> <i>Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior a 3 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2026.</i> <i>Os citados incrementos salariais serán de aplicación a todos os conceptos salariais e non salariais do Convenio Colectivo.</i> <i>Os atrasos motivados pola negociación do presente convenio poderán ser aboados tras a publicación do mesmo no BOE e rateados nos tres meses seguintes.</i></p>	<p>Artigo 10. Xornada de traballo As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán a xornada laboral máxima semanal de traballo efectivo de media en cómputo anual que estableza en cada momento o convenio colectivo estatal para acuicultura conforme a lexislación vixente, que queda establecida en 1756 horas anuais de xornada efectiva anual para 2024 e 1752 horas anuais de traballo efectivo para 2025. Así mesmo, as partes acordan xuntarse como comisión paritaria para calquera modificación legal en relación coa redución de xornada. Dentro da citada xornada entenderase comprendido o descanso establecido, computado como tempo efectivo de traballo: 30 minutos de obrigado cumprimento ("pausa de comida ou café"), co fin de favorecer o descanso. A xornada de traballo computarase sempre tendo en conta o tempo de traballo efectivo, entendendo por tal a presenza do persoal no seu posto de traballo dedicado a el e provisto, de ser o caso, coa roupa e os equipamentos de protección individual (EPI) do traballo correspondentes, tanto ao inicio como ao final da xornada, sen prexuízo da normativa específica. Os días de exceso de xornada anual (comunmente chamados "días de convenio") non poden ser fraccionados por horas, salvo que o resultado do cálculo sexa inferior a unha xornada completa. O disfrute dos días de convenio deberá ser comunicado cunha antelación mínima de 48 horas; por acordo das partes establecerase a forma de repartición, o número máximo por día, a orde de concesión e as datas límite, entre outras cuestións obxecto de negociación interna. Establecerase un cadro horario de traballo en cada centro coa distribución horaria. Este cadro deberá estar elaborado e exposto antes da fin de xaneiro de cada ano, e será necesario que se conte co período vacacional proposto antes da conclusión do ano anterior como elemento necesario para a súa confección. O calendario laboral e os horarios serán presentados previamente ao comité de empresa.</p> <p>Artigo 11. Distribución irregular da xornada, dispoñibilidade e flexibilidade Dado que a actividade laboral da empresa conta con picos de actividade semanais ou mensuais que ocasionan que se teña que prolongar ou modificar a xornada laboral, as partes, en cumprimento do artigo 34.2 do ET, acordan a distribución irregular da xornada cos seguintes supostos de dispoñibilidade do persoal por requirimento da empresa e de carácter voluntario: 1. Dispoñibilidade por horas de espera: considerada como a petición extraordinaria de dispoñibilidade en remoto ou a distancia, diferente da garda, para posible resolución de incidencias ou tarefas imprevisibles; serán retribuídas no seu conxunto, a 20 euros diarios. 2. Dispoñibilidade por cambio de quenda: no caso de que unha persoa traballadora teña que substituír a quenda (mañá, tarde, noite ou fin de semana e festivo) doutra nunha quenda diferente á que tiña establecida no calendario e/ou cuadrante por motivos de forza maior (incapacidade temporal, excedencia, maternidade/paternidade e permisos retribuídos), esa dispoñibilidade será compensada con 20 euros brutos semanais polo primeiro dos días en que se produza o cambio de quenda. O cambio será de mutuo acordo entre a empresa e a persoa traballadora. O persoal fixo da sección de empacado que, en casos de dobre quenda de produción, cambie a súa quenda á de tarde percibirá 20 euros polo primeiro dos días en compensación polo cambio. 3. Dispoñibilidade por cambio de horario: cando por cuestións organizativas ou produtivas o horario sexa modificado de forma puntual e extraordinaria por petición da empresa en máis dun 35 % de tempo diario, terase dereito a 20 euros brutos por cada día en que se produza o cambio. 4. Flexibilidade horaria: ante a necesidade provocada pola imprevisión do mercado e os picos de actividade en determinadas áreas, acórdase a flexibilización horaria coas seguintes condicións: a) Cada día que a actividade do departamento o permita, adiantarase a hora de saída nun máximo de dúas horas cada día. b) As horas acumuladas recuperaranse en xornadas en que a actividade do departamento o faga necesario por ser superior á ordinaria, a razón dunha hora ordinaria por unha, nunha prolongación da xornada habitual, sen incluír sábados, domingos nin festivos. c) O máximo de xornada diaria será de 10 horas en xornada continua. Ao ano, o máximo de horas acumuladas serán 80 e 40 ao trimestre. d) As horas que hai que recuperar son obrigatorias e avisaranse cunha antelación de 48 horas. e) Levarase un rexistro do exceso ou déficit das horas realizadas polo persoal. f) As persoas traballadoras percibirán o salario mensual íntegro, con independencia das horas mensuais realizadas de máis ou de menos, con base neste acordo. g) Poderase modificar puntualmente o horario de entrada e saída, cumprindo coa xornada diaria establecida, por acordo das partes.</p>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusulas sobre xornada
<p>VIAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE GALICIA, SAU</p> <p>Código 82000292011996</p>	<p>Revisión Salarial</p>	<p>CONVENIO 2020-2025 (DOG nº 238, 14/12/2021) Táboas salariais definitivas 2022, 2023 e 2024 no DOG nº 166, 29/08/2024 Táboas salariais definitivas 2025 no DOG nº 144, 30/07/2025</p> <p>Artigo 4. Ámbito temporal Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Producirá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2020 e terá unha duración de seis anos, que se contará desde a dita data. Rematará a súa aplicación o 31 de decembro de 2025. O devandito convenio será prorrogado tacitamente de ano en ano, mentres calquera das partes non lle manifeste á outra, con antelación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por rematado. Denunciado, de ser o caso, o convenio colectivo, este permanecerá ultraactivo ata o prazo máximo de tres (3) anos desde a data de denuncia, coas retribucións definitivas establecidas correspondentes ao ano de expiración.</p> <p>Artigo 1. Ámbito funcional As normas presentes rexerán na empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., e, en todo o non expresamente previsto nelas, aplicarase o convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga e demais normas reguladoras do dereito de traballo.</p>	<p><i>Incremento salarial 2025 indicado na folla estatística: 3,3%</i></p> <p>Na acta de acordo das Táboas 2025 indican: En Santiago de Compostela, o 6 de marzo de 2024, acórdase a revisión das táboas salariais definitivas 2025 do convenio colectivo de Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U. Acordos: 1. Revisión definitiva, aprobación e sinatura das táboas salariais 2025. Acórdase a aprobación das táboas definitivas para o ano 2025. Acto seguido procédese á sinatura das táboas salariais, que se incorporan como anexos a esta acta. 2. Rexistro, depósito e publicación das táboas salariais 2025. Acórdase dar facultades a Cristina Rodríguez Aranda, con DNI 53089639G, para presentar esta acta e as táboas salariais aprobadas para o seu rexistro, depósito e publicación no Diario Oficial de Galicia. E en proba de conformidade, asíñase esta acta, o día e lugar indicados ao principio. Asinado: Rubén Rodríguez Fernández, Antonio Álvarez Villaseca, Jesús Fernández Martínez, Francisco Rosales Barcia, María José López Pegito, Silvia Romero Lema, Miguel Santamaría Torres e Alicia Royo Martín. ANEXO I Táboa salarial definitiva ano 2025 ... Artigo 60. Incremento salarial O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio será: Ano 2020: 0,75 % Ano 2021: 1,5 % Ano 2022: 1,5 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2023: 1,75 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2024: 2 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2025: IPC ano anterior + 0,5 % (en caso de ser negativo, computará 0) Garántese que ningunha das categorías estará por debaixo das táboas do convenio estatal do sector.</p>	<p>Artigo 23. Xornada Para todo o persoal, a xornada semanal orientativa será de 38 horas semanais. Establécese unha xornada anual de 1695 horas efectivas de traballo.</p> <p>Artigo 24. Prolongamento da xornada Nos casos en que, por necesidades do servizo, se deba prolongar a xornada máis dunha hora despois do seu termo normal, a empresa deberá conceder dúas horas libres non computables como extraordinarias para que o persoal se poida desprazar ao seu domicilio, e reemprenderá o traballo despois do dito tempo por un mínimo de tres horas extraordinarias que, de non realizarse, se percibirán economicamente. Cando o traballo se realice na chamada «zona de axuda de custo», percibirase esta e non será de aplicación o anterior, senón a especificada no parágrafo seguinte. Se a urxencia do traballo impide a interrupción de dúas horas, realizarase este en «zona de axuda de custo» e concederáselle ao persoal un mínimo de media hora para que poida xantar no traballo ou nos seus arredores. Esta interrupción de media hora non computará como tempo traballado, pero dará dereito á percepción dunha axuda de custo, sexa cal for o lugar en que se traballe, e non rexerá neste caso o mínimo de horas especificado no parágrafo anterior. O importe da axuda de custo que se perciba especificase no artigo 52 deste convenio. Despois de percibir a primeira axuda de custo e nas mesmas condicións, por cada oito horas máis de prolongación da xornada corresponderá unha comida e, por iso, unha axuda de custo. Se a urxencia do traballo motiva a prolongación do horario de mañá, realizarase aquel en «zona de axuda de custo» e percibirase como extraordinaria a hora e media restante do tempo libre habitual de dúas horas concedido para a comida. No caso de que unha comida sexa proporcionada pola empresa, iso substituirá a percepción de axuda de custo.</p> <p>Artigo 25. Horario O horario será o establecido polo calendario laboral de cada centro de traballo. Para a xornada continuada farase unha pausa de 15 minutos. A xornada, para a totalidade do persoal (coa excepción do persoal a quendas e con xornadas especiais), de conformidade cos horarios establecidos en cada centro de traballo e sen prexuízo dos acordos máis beneficiosos que poidan existir entre as partes, será continuada, tendo en conta que nalgúns centros de traballo se realizan unha ou dúas tardes semanais para completar a xornada semanal. En materia de flexibilidade horaria será de aplicación o acordo de medidas de conciliación de vida persoal, familiar e laboral.</p> <p>Artigo 26. Cumprimento do horario Ao comezo da xornada o persoal deberá estar no seu posto de traballo completamente preparado para o desempeño da súa función e deberá permanecer nel ata a hora da saída. Excepto o persoal expresamente autorizado pola índole do seu traballo, non se poderá saír durante a xornada do centro de traballo sen autorización da xefatura a que estea adscrito o persoal. Así mesmo, tamén se requirirá autorización para abandonar o posto de traballo e desprazarse polos edificios ou instalacións.</p> <p>Artigo 28. Traballo a quendas Son aqueles que requiran actividade permanente durante as vinte e catro horas do día e 365 días ao ano, polo que se establecen quendas de traballo, sen que teñan a cualificación de horas extraordinarias as traballadas en domingo ou festa intersemanal. Poñerase ao dispor do persoal afectado o calendario anual das quendas correspondentes. As quendas de traballo serán de oito horas diarias.</p>