FMF
FUNDACIÓN DEL METAL
PARA LA FORMACIÓN

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR METAL

UGT
Industria, Construcción y Agro
FICA

Edita:
Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo
C/. Príncipe de Vergara, 74 - 5ª Planta – 28006 Madrid
Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31
observatoriometal@fmfce.org
www.fmfce.com

Depósito Legal: M-31872-2023

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR METAL

Observatorio industrial del Sector Metal

Coordina: Servicios Técnicos de UGT FICA

Maqueta: FMF

Edita: FMF

Edición: Junio 2023

Autores:
Estrella Suárez Hidalgo
Francisco Javier Aguado García

Gabinete Técnico de UGT-FICA.

Para dotar de un marco de relaciones laborales a los trabajadores del Sector Metal, los agentes sociales más representativos, Industria de Comisiones Obreras (CCOO Industria), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), suscribieron el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal (IV CEM).

El Convenio incluye el acuerdo de la creación del Observatorio Industrial del Sector Metal. El objetivo de los firmantes del IV CEM es esbozar un conjunto de recomendaciones orientadas a impulsar la competitividad internacional del sector, sin olvidar la calidad del empleo y de las relaciones laborales.

Entre los objetivos de este Observatorio Industrial está la elaboración de estudios estadísticos y la generación de información cuantitativa y cualitativa específicos sobre la situación y perspectivas del Sector.

Por ello, en el marco del citado Observatorio, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) con la financiación de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, ha elaborado este estudio con el fin de analizar la nuevas formas de trabajo y la normativa relativa a la distribución de la jornada laboral en el Sector Metal.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN **8**

1.1. Introducción 8

1.2. Objetivos 10

2. METODOLOGÍA **11**

2.1. Investigación documental 11

2.2. Investigación de campo 13

3. PERFIL DEL SECTOR METAL **14**

3.1. Introducción 14

3.2. Empresas por CNAE 18

3.3. Empleo por CNAE 21

3.4. Empleo Encuesta de Población Activa (EPA) 28

3.5. Afiliados Seguridad Social 36

3.6. Resumen Perfil del Sector 44

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR METAL **45**

5. LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR METAL **49**

6. REGULACIÓN DE MATERIAS EN EL SECTOR METAL **58**

6.1. Regulación en materia de jornada en el Sector Metal 59

6.1.1. Distribución de la jornada en los convenios provinciales del Sector Metal 59

6.1.2. Distribución irregular de la jornada en los convenios provinciales del Sector Metal 76

6.1.3. Regulación de las guardias y retenes en los convenios provinciales del Sector Metal 92

6.1.4. Regulación de los Sistemas de turnos en los convenios provinciales del Sector Metal 99

6.1.5. Regulación del Registro de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal 107

6.1.6. Regulación de la Reducción de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal 114

6.1. 7. Regulación de la Adaptación de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal 136

6.1.8. Regulación de la Flexibilidad horaria en los convenios provinciales del Sector Metal 148

6.2 Regulación de nuevas formas de trabajo en el Sector Metal 155

6.2.1. Regulación de Fórmulas de teletrabajo o trabajo a distancia en los convenios provinciales del Sector Metal 158

6.2. 2. Regulación del Teletrabajo o trabajo a distancia en los convenios provinciales del Sector Metal 159

6.2.3. Regulación de la Desconexión digital en los convenios provinciales del Sector Metal 166

6.2.4. Regulación de Mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo en los convenios provinciales del Sector Metal 172

7. CONCLUSIONES 173

8. FUENTES CONSULTADAS 176

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

Este informe tiene como objetivo principal el análisis de la evolución de Distribución de la Jornada de Trabajo y la evaluación de la presencia de las Nuevas formas de trabajo en el articulado de los convenios colectivos de ámbito inferior del Sector Metal.

Hemos tomado la evolución de la jornada como elemento para evaluar la mejora o el empeoramiento de la distribución del tiempo de trabajo y su impacto en la conciliación personal y familiar. Analizar parámetros como la distribución irregular de la jornada, la flexibilidad, la bolsa de horas, el preaviso a la representación legal de las personas trabajadoras, la compensación económica o en horas, la regulación de las guardias o retenes, los sistemas de turnos y el registro de jornada, nos ha permitido obtener una foto real y muy detallada de cómo se encuentran reguladas estas materias en los convenios de ámbito inferior del Sector Metal y en qué medida esa regulación impacta en la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El Informe *"Working Time and Work-Life Balance Around the World"* de la Organización Internacional analiza la jornada laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal a nivel mundial. En él se revisan las disposiciones sobre el tiempo de trabajo (horarios de trabajo), el trabajo por turnos, el trabajo a tiempo parcial y las disposiciones sobre el horario flexible, y sus efectos en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de las personas trabajadoras.

Una de las conclusiones del Informe es que la característica más destacada de las pautas y desarrollos del tiempo de trabajo en el mundo de hoy es la distribución desigual de las horas de trabajo. El informe muestra que partes importantes de la fuerza laboral a nivel mundial se distribuye en largas o cortas jornadas de trabajo. Si bien el promedio de horas de trabajo se encuentra dentro del rango normal, aproximadamente 43,9 horas por semana antes de la pandemia de COVID-19, sin embargo, un poco más de un tercio de la fuerza laboral mundial tiene más de 48 horas de trabajo por semana, mientras que una quinta parte tiene horas cortas (a tiempo parcial) de trabajo (menos de 35 horas por semana), de los cuales aproximadamente un tercio tiene muy pocas horas de trabajo (menos de 20 horas por semana). Desde una perspectiva de género, los hombres tienen más probabilidades de tener largas jornadas de trabajo, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de tener jornadas más cortas o incluso muy cortas de trabajo, así como de trabajar en "empleo no formal" relacionado con el tiempo de trabajo.

Otro dato importante que arroja el citado informe de la OIT, es que la reducción de las horas de tiempo de trabajo durante la pandemia de COVID-19 –más concretamente, el aumento de la proporción de trabajadores con pocas horas de trabajo– tuvo un efecto positivo en el empleo ya que sirvió de ayuda a prevenir la pérdida de empleo.

En la actualidad, a nivel mundial, existen diversos acuerdos sobre el tiempo de trabajo, basados en los efectos conocidos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. En ellos, con lo datos disponibles se reconoce que un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, proporciona beneficios significativos tanto para las personas empleadoras como para las personas trabajadoras.

Esta variable, poco analizada y valorada en nuestro país, es una variable que hemos querido tener en cuenta en el presente Informe, analizando la relación entre la distribución de la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo con la conciliación personal y familiar, ya que numerosos estudios ponen de manifiesto como la distribución de la jornada de trabajo está directamente relacionada con la posibilidad o no de alcanzar unos niveles de conciliación bajo, medios u óptimos, así como la afectación a la salud de las personas trabajadoras.

En esta línea se concluye que la semana laboral estándar o clásica (8 horas por día, cinco o seis días por semana) proporciona estabilidad a las personas trabajadoras en la planificación de sus vidas, sin embargo, horarios tan fijos e inflexibles suponen un obstáculo para la conciliación personal.

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas por semana) con horarios de trabajo estables permite a los trabajadores tener más tiempo para sus responsabilidades personales y para el ocio, lo que lleva a un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida personal.

En el caso del trabajo por turnos, si bien puede proporcionar mayor flexibilidad de horario a las personas trabajadoras para equilibrar los compromisos laborales y no laborales, también se ha relacionado con riesgos significativos para la salud y trastornos de la vida familiar. Así como las guardias y retenes basados en horarios que no son fijos y que pueden llegar a alterar, según concluye el estudio de la OIT, de manera grave el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras.

El trabajo de las guardias y retenes, basado en horarios irregulares y no fijos, se ha demostrado que altera gravemente el equilibrio entre la vida laboral y personal y que tiene efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras.

Por otro lado, los horarios más flexibles, con menos rigidez en la distribución horaria, permite que las personas trabajadoras puedan organizar, dentro de los parámetros pactados, su tiempo de trabajo, consiguiendo equilibrar vida laboral y personal. Queda demostrado que esta distribución de la jornada tiene efectos positivos sobre la salud mental de las personas trabajadoras, si bien hay que estar especialmente vigilantes en posibles desigualdades de género, si solo son las mujeres las que hacen uso de este tipo de horarios.

En relación a las nuevas formas de trabajo, en el presente estudio pretendemos dejar patente como el mercado de trabajo está en permanente cambio, y como es responsabilidad de los agentes sociales adaptarse e incluir estos cambios en la negociación colectiva y conseguir que el impacto de ese cambio no repercuta en peores condiciones laborales para las personas trabajadoras.

Las nuevas y cambiantes circunstancias en las que la pandemia mundial nos ha colocado a todos y a todas, tanto en el ámbito personal como en el laboral, ha hecho necesario que tengamos que regular y legislar en materia de teletrabajo. El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del teletrabajo como prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como forma de trabajo preferente.

De ahí que dada la urgencia con la que se ha tenido que adaptar el entorno laboral y los medios a utilizar, se hiciera necesario un marco normativo estatal como fue la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Dicha Ley, en su disposición adicional, regula el trabajo a distancia en la negociación colectiva y como los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión y facilitar los medios necesarios y compensar o abonar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.

Por todo ello, los convenios colectivos han de regular los acuerdos de trabajo a distancia, teniendo como contenido mínimo obligatorio del acuerdo lo recogido en el artículo 7 de la Ley 10/2021. Si bien a través del convenio colectivo se podrá ampliar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

En la última década, las denominadas nuevas formas de empleo han aparecido en el mercado laboral principalmente asociadas a la digitalización tanto de los procesos como de los modelos de negocio. El dominio de las tecnologías digitales es un activo clave para mantener nuestro nivel de empleo y de competencias. Sin embargo, a las personas trabajadoras les resulta cada vez más difícil adaptarse al ritmo del cambio cada vez más dinámico y exigente.

Por otra parte, tenemos que hablar de la irrupción de los algoritmos laborales, con especial incidencia en el sector de las plataformas digitales, pero que poco a poco se van instaurando en todos los sectores de actividad, también en los industriales, y que en muchas ocasiones tienen una incidencia en el tiempo de trabajo sobre todo en cuanto a las prolongaciones de jornada, la falta de desconexión digital y a la disponibilidad de la persona trabajadora.

El presente Informe pretender ser una compilación de la implantación de las nuevas formas de trabajo en el Sector Metal y concretamente, en el ámbito del metal a nivel sectorial, donde las nuevas formas de trabajo, tienen escaso desarrollo, aunque hay que señalar que varios convenios de ámbito provincial incluyen en su articulado regulación sobre el teletrabajo y la desconexión digital.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos que persigue este proyecto y que fundamentan sus contenidos son los siguientes:

- **Conocer la evolución de la jornada laboral en los convenios sectoriales del Sector Metal en un marco temporal fijado.**
- **Analizar la distribución de la jornada en convenios sectoriales del Sector Metal.**
- **Análisis del tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada en convenios sectoriales del Sector Metal.**
- **Detectar los límites de la negociación colectiva en la regulación de la conciliación personal y familiar.**
- **Determinar la presencia de nuevas formas de prestación laboral: Teletrabajo y Trabajo a distancia.**
- **Análisis de la repercusión en las condiciones laborales desde la perspectiva de género.**
- **Análisis cualitativo de la implantación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los convenios colectivos provinciales.**
- **Determinar la presencia de la desconexión digital en los convenios sectoriales del Sector Metal.**
- **Detectar mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo y distribución de la jornada en los convenios colectivos provinciales del Sector Metal.**

2. METODOLOGÍA

El diseño metodológico de este estudio se entiende como un método que sirve para analizar, profundizar e identificar las nuevas formas de trabajo y distribución de la jornada en el Sector Metal.

Para contextualizar el sector se realizará un análisis de la evolución y distribución de la jornada laboral, las repercusiones en el descanso legal y en la conciliación personal y familiar, las nuevas formas de trabajo y la repercusión en las condiciones laborales y perspectiva de género, a través de diferentes fuentes: estadísticas, estudios e informes previos, artículos, convenios colectivos, información suministrada por expertos del sector, empresas, personas trabajadoras, etc…

El principal método de investigación que se seguirán en este proyecto será la investigación documental.

La información se recogerá en el presente estudio con las principales variables a analizar por cada uno de los 57 convenios colectivos provinciales del metal.

2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

En un primer momento, en la fase de investigación documental, se plantea un recorrido para la presentación del sector, a través de una selección de la información más relevante y la recogida de datos sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual del empleo del sector, las empresas, los convenios colectivos de aplicación, la evolución de la jornada, la distribución de la misma, el tiempo de trabajo, etc…

Posteriormente, la información recopilada se analizará e interpretará por el equipo de trabajo para extraer las conclusiones y los resultados del estudio.

Las fuentes de datos que hemos utilizado para llevar a cabo este análisis son las siguientes:

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)

Para perfilar el ámbito del Sector Metal con rigor, nos hemos basado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que es el resultado del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y que ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento CE 1893/2006 de aprobación de la "Nomenclatura estadística de Actividades económicas de la Comunidad Europea" (NACE).

Esta Clasificación es una herramienta estadística que ordena y categoriza la realidad económica. Se trata de una serie de números en forma de código que se asigna a cada una de las actividades económicas creando un conjunto jerarquizado de las mismas.

Las unidades que agrupa una clasificación de actividades son las empresas y establecimientos que tienen actividades comunes. En el concepto de actividades se tienen en cuenta los inputs utilizados, el proceso productivo y el output obtenido.

Con esta clasificación estadística se consigue que un conjunto de información pueda ser tratado a través de un código, facilitando los análisis estadísticos y la interpretación de los datos.

Datos EPA.

La Encuesta de Población Activa (EPA) se realiza por el Instituto Nacional de Estadística desde 1964. Se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de unas 65.000 familias al trimestre que equivalen aproximadamente a 160.000 personas a las que se realiza una entrevista personal

y telefónica. El periodo de referencia de los resultados es el trimestre y el periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista.

Entre el glosario recogido en la metodología de la EPA destacar:

- **Activos**
  Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.
- **Ocupados**
  Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia.
- **Asalariados**
  Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). En definitiva, los asalariados son los Ocupados por cuenta ajena.
- **Parados**
  Se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:
  - **sin trabajo**, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
  - **en busca de trabajo**, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
  - **disponibles para trabajar**, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

Datos Afiliación a la Seguridad Social.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones publica, cada mes, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, tanto a último día de mes como el número medio de personas afiliadas.

En estos datos mensuales, se publica información de las personas cotizantes según su actividad económica, regímenes (incluido el de autónomos) y por comunidades autónomas.

Además, para los datos que no están disponibles es las Estadísticas que publica el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, hemos acudido a explotaciones específicas solicitadas al mismo Ministerio a través del portal de la Transparencia.

Hemos analizado los datos de afiliación a la seguridad social a 31 de diciembre de 2021, con personas trabajadoras de régimen general en CNAES a cuatro dígitos. Hemos decidido descender a este nivel en las CNAES analizadas para hacerlas coincidir con las incluidas en el Anexo 1: actividades económicas de la industria y los servicios del metal del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (CEM).

Asimismo, hemos analizado los datos de total de personas afiliadas a la seguridad social a 31 de diciembre de 2021, con CNAE a 2 dígitos, según edad, para tener datos concretos de las pirámides de edad de las personas afiliadas pertenecientes al Sector Metal.

Esta disparidad en la selección de CNAES a 2 o 4 dígitos, según lo que hayamos decidido analizar, pueden presentar desviaciones en los datos recogidos en el presente estudio.

Datos Directorio central de empresas (DIRCE).

El Directorio central de empresas (DIRCE) reúne, en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada período.

La explotación estadística del directorio central de empresas contiene información agregada de las empresas y unidades locales que operan en el territorio nacional. Con referencia al 1 de enero de cada año, se publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas, condición jurídica, actividad económica o estrato de asalariados asignado.

En este caso, hemos seleccionado datos de empresas según la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) a 2 dígitos a 1 de enero de 2022. Por totales, comparativa con el año anterior (2021) y estrato de personas asalariadas.

2.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Una vez finalizada la parte cuantitativa del proyecto, el estudio será enriquecido con una parte más cualitativa, con la realización de entrevistas en profundidad a expertos en el tema a tratar.

Se realizará un número por determinar de entrevistas semiestructuradas. La finalidad de las entrevistas será reunir datos y ejemplos sobre la situación y la evolución y distribución de la jornada laboral, las repercusiones en el descanso legal y en la conciliación personal y familiar, las nuevas formas de trabajo y la repercusión en las condiciones laborales y perspectiva de género, en el Sector Metal.

3. PERFIL DEL SECTOR METAL

3.1. INTRODUCCIÓN

La primera parte del estudio consiste en una delimitación del sector, analizando las principales características de la estructura empresarial, y del empleo.

Para ello hemos llevado a cabo un análisis de los datos estadísticos del sector, disponibles en Estadísticas públicas.

Para contextualizar hemos tomado de referencia en el Desglose a 4 dígitos los CNAES siguientes:

CNAES	ACTIVIDAD
2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
2431	Estirado en frío
2432	Laminación en frío
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
2434	Trefilado en frío
2441	Producción de metales preciosos
2442	Producción de aluminio
2443	Producción de plomo, zinc y estaño
2444	Producción de cobre
2445	Producción de otros metales no férreos
2446	Procesamiento de combustibles nucleares
2451	Fundición de hierro
2452	Fundición de acero
2453	Fundición de metales ligeros
2454	Fundición de otros metales no férreos
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2512	Fabricación de carpintería metálica
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central
2540	Fabricación de armas y municiones
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
2561	Tratamiento y revestimiento de metales
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes
2573	Fabricación de herramientas
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611	Fabricación de componentes electrónicos
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
2652	Fabricación de relojes
2660	Fabricación de equipos de radiación, electros médicos y electros terapéuticos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
2731	Fabricación de cables de fibra óptica
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
2733	Fabricación de dispositivos de cableado
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
2751	Fabricación de electrodomésticos
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.cuclomotoresciclomotores
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
2813	Fabricación de otras bombas y compresores
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
2821	Fabricación de hornos y quemadores
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción

2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2895	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
2896	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
2899	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2910	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3091	Fabricación de motocicletas
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3102	Fabricación de muebles de cocina
3103	Fabricación de colchones
3109	Fabricación de otros muebles
3211	Fabricación de monedas
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213	Fabricación de artículos de bisutería
3220	Fabricación de instrumentos musicales
3230	Fabricación de artículos de deporte
3240	Fabricación de juegos y juguetes
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.
3311	Reparación de productos metálicos
3312	Reparación de maquinaria
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
3314	Reparación de equipos eléctricos
3315	Reparación y mantenimiento naval
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319	Reparación de otros equipos
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales
3812	Recogida de residuos peligrosos
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos

3831	Separación y clasificación de materiales
3832	Valorización de materiales ya clasificados
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
4211	Construcción de carreteras y autopistas
4212	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
4213	Construcción de puentes y túneles
4221	Construcción de redes para fluidos
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.
4321	Instalaciones eléctricas
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
4329	Otras instalaciones en obras de construcción
4332	Instalación de carpintería
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
6110	Telecomunicaciones por cable
6120	Telecomunicaciones inalámbricas
6130	Telecomunicaciones por satélite
6190	Otras actividades de telecomunicaciones
6203	Gestión de recursos informáticos
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7120	Ensayos y análisis técnicos
8020	Servicios de sistemas de seguridad
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
9512	Reparación de equipos de comunicación
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje
9525	Reparación de relojes y joyería
9529	Reparación de otros efectos personales

En el desglose a 2 dígitos, que hemos utilizado en aquellas variables de las que no hemos podido obtener una desagregación mayor, los CNAES incluidos son los siguientes:

CNAES	DESCRIPCIÓN
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro material de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico

3.2. EMPRESAS POR CNAE

Con los últimos datos del Directorio central de empresas (DIRCE), correspondientes a 2022, y de acuerdo con el Desglose a 2 dígitos que ofrece esta estadística, el número total de empresas del Sector, incluyendo los CNAES 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 45 y 95 era de 184.266, de las cuales 80.168, que representan un 43,5% del total, son empresas "sin asalariados".

El número total de empresas apenas varía respecto a las registradas en 2021. En 2022 el DIRCE registraba se registraban 184.266 empresas, según la misma fuente, tan solo 454 empresas más que en 2021. Pese a haberse "creado" 454 empresas, podemos ver que el número de empresas sin asalariados aumenta en 1.711. Podemos afirmar que el tejido industrial se ha mantenido prácticamente intacto, con un porcentaje ligerísimamente superior de empresas sin asalariados. Las empresas con asalariados crecen en apenas 677.

CUADRO 1. Número total de empresas. Total CNAES vs empresas sin asalariados. Año 2022

NÚMERO EMPRESAS	TOTAL	SIN ASALARIADOS	% S/TOTAL
TOTAL, CNAES	184.266	80.168	43,5%

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Gráfico 1. Número total de empresas vs empresas sin asalariados. Año 2022 (Total CNAES 2 dígitos)

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Empresas por CNAE-2009

En cuanto al número de empresas por CNAE, podemos ver que el mayor número de empresas de los CNAES del Convenio Metal lo encontramos en el CNAE 45 *Venta y reparación de vehículos de motos y motocicletas*, con un total de 74.015 empresas, que representan en 40,3% del total. En dicho Grupo de CNAE, no obstante, solo es de aplicación el Convenio Metal a los CNAES 4520 *Mantenimiento y reparación de vehículos* y 4540 *Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas*. Por las características de la actividad, con un gran número de pequeños talleres, el número de empresas es muy alto.

Por otra parte, el CNAE 25 *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo*, agrupa un total de 31.977 empresas, 17,4% del total

En cuanto al CNAE 95 *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico*, que casi en su totalidad se encuentra enclavado dentro del ámbito de aplicación del Convenio del Metal, el número de empresas registradas a 31.12.2022 es de 28.433 (15,4% del total).

Cuadro 2. Número total de empresas, por grupos CNAE a 2 dígitos vs empresas sin asalariados. Año 2022

	TOTAL		SIN ASALARIADOS	
TOTAL	**2022**	**% SOBRE S/ EMPRESAS**	**2022**	**% S/TOTAL 2021**
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.371	0,7%	177	**12,9%**
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	31.977	17,4%	9.579	**30,0%**
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.267	1,2%	872	**38,5%**
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.859	1,0%	419	**22,5%**
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.777	3,1%	899	**15,6%**
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.650	0,9%	360	**21,8%**
30 Fabricación de otro material de transporte	885	0,5%	242	**27,3%**
31 Fabricación de muebles	10.993	6,0%	4.413	**40,1%**
32 Otras industrias manufactureras	10.056	5,5%	5.574	**55,4%**
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	14.209	7,7%	5.794	**40,8%**
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	74.789	40,6%	31.214	**41,7%**
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	28.433	15,4%	20.625	**72,5%**
TOTAL CNAES	**184.266**		**80.168**	**43,5%**

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

El desglose del total de empresas por CNAES a nivel 2 se describe en el siguiente cuadro.

Gráfico 2. Número total de empresas, por grupo CNAE 2009 vs empresas sin asalariados. Año 2022 (Total CNAES 2 dígitos)

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Cuadro 3. Porcentaje sobre total de empresas por grupos CNAE a 2 dígitos. año 2022

CNAE	% SOBRE TOTAL CNAE
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	0,7%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17,4%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1,2%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1,0%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3,1%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0,9%
30 Fabricación de otro material de transporte	0,5%
31 Fabricación de muebles	6,0%
32 Otras industrias manufactureras	5,5%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	7,7%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	40,6%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	15,4%

Fuente. Elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Gráfico 3. Número total de empresas, por grupo CNAE 2009. Año 2022

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

3.3. EMPRESAS POR TAMAÑO

A la hora de caracterizar el tipo de empresas que nos encontramos en la Industria del metal, hay que apuntar que las empresas que en 2022 tienen menos de 10 personas trabajadoras (incluyendo en estas las empresas sin asalariados) representan un 90,98% del total de empresas de los Grupos de CNAE a nivel 2 del Sector Metal. El Total de empresas de menos de 50 personas trabajadoras representan un 98,72% del total. Solo el 0,04% del total de empresas tienen en su plantilla más de 1.000 personas trabajadoras.

Gráfico 4. Número total de empresas, por estrato de personas trabajadoras en plantilla. Total CNAE 2009. Año 2022

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Para efectuar la comparativa entre el número de empresas por estrato de asalariados tendremos solo en cuenta el total de empresas que tienen una o más personas trabajadoras en plantilla.

El número de empresas con al menos un asalariado en plantilla se ha mantenido prácticamente constante entre 2021 y 2022, disminuyendo en 699 empresas (-0,7%)

Sobre el total de empresas que tienen al menos una persona trabajadora en plantilla, las empresas de menos de 10 personas (microempresas) suponen un 83,8% del total. El 97,5% de las empresas del sector son PYMES (menos de 50 personas trabajadoras en plantilla). 2.023 empresas (1,9% del total) tienen entre 50 y 199 personas trabajadoras, 505 empresas (0,5%) tienen entre 200 y 999 personas trabajadoras en su plantilla y tan solo 80 (0,1% del total) tienen más de 1.000 personas trabajadoras.

Gráfico 5. Número de empresas con asalariados, por estrato de personas trabajadoras en plantilla Total CNAE 2009 a 2 dígitos. Año 2022 vs 2021

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Gráfico 6. Porcentaje de empresas con asalariados, por estrato de personas trabajadoras en plantilla. Total CNAE 2009 a 2 dígitos. Año 2022 vs 2021

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Si hacemos una agrupación según criterio de tamaño de empresa (PYME, Mediana y Grande, podemos comprobar que el porcentaje de empresas "Grandes", entendidas estas como las empresas con más de 200 trabajadores suponen el 0,6% del total del sector. Tan solo 585 empresas de las 104.098 que componían el sector en 2022 tenían más de 200 trabajadores

En los siguientes cuadros y gráficos se puede apreciar el desglose por cada uno los CNAES a nivel 2 dígitos y tramos de números de personas trabajadoras.

El mayor porcentaje de PYMES y Micropymes sobre el total lo encontramos en los CNAES 45 *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas*, con un 98,98%, en la 95 *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico* con el 99,5% de PYMES y Micropymes y 25 *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo*, con un 97,6%.

Por el contrario, las mayores empresas del sector (más de 1.000 personas trabajadoras) se concentra en el CNAE 29 *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques*, con 23 grandes empresas, que suponen el 1,78% del total de empresas del CNAE, el CNAE 27 *Fabricación de material y equipo eléctrico*, con 11 grandes empresas, que suponen solo el 0,76% del total del CNAE, y el CNAE 30 *Fabricación de otro material de transporte*, con 9 empresas de más de 1.000 trabajadores (1,40% del total).

Cuadro 5. Empresas con asalariados por desglose de personas trabajadoras en plantilla. Desglose CNAE a 2 dígitos. Año 2022

	TAMAÑO DE EMPRESA					
CNAE	**1-9 EMPLEADOS**	**10-49 EMPLEADOS**	**50-199 EMPLEADOS**	**200-999 EMPLEADOS**	**MÁS DE 1.000**	**TOTAL**
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	703	324	113	46	8	**1.194**
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17.387	4.475	456	74	6	**22.398**
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	949	335	88	23	0	**1.395**
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	856	409	130	34	11	**1.440**
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2.889	1.651	257	76	5	**4.878**
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	700	365	129	73	23	**1.290**
30 Fabricación de otro material de transporte	407	160	57	10	9	**643**
31 Fabricación de muebles	5.333	1.093	129	24	1	**6.580**
32 Otras industrias manufactureras	3.777	612	80	12	1	**4.482**
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.818	1.346	200	44	7	**8.415**
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	39.877	3.253	357	82	6	**43.575**
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	7.562	209	27	7	3	**7.808**
TOTAL	**87.258**	**14.232**	**2.023**	**505**	**80**	**104.098**
% SOBRE EL TOTAL	**47,35**	**7,72**	**1,10**	**0,27**	**0,04**	

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Gráfico 7. Empresas con asalariados, por tamaño. Distribución porcentual. Desglose CNAE 2009 a 2 dígitos. Año 2022.

24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

En el CNAE 24: *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones*, que registra un total de 1.194 empresas con asalariados hay que destacar que las empresas de menos de 50 personas trabajadoras (PYMES y Micropymes) suponen el 86% de las empresas del sector. En este sector el tamaño medio de empresa es superior a la media, ya que el porcentaje de empresas de entre 50 y 199 trabajadoras (medianas) es claramente superior a la media del sector. Las grandes empresas (más de 200 trabajadores) son el 4,52% (52 empresas), de ellas 8 empresas por encima de 1.000 personas trabajadoras).

25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo

El CNAE 25: *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo* (22.398 empresas en total) registra un 98% de PYMES y Micropymes (inferior a 50 personas trabajadoras), superior a la media del sector. El CNAE 25 concentra, además, 80 empresas de más de 200 trabajadores, que es una de las mayores cifras del total del sector, aunque solo representan el 0,36% del total de las empresas del CNAE. 6 empresas superan las 1.000 personas trabajadoras en plantilla. Destacar también que este sector agrupa el mayor número de empresas medianas (50-199) del Sector Metal, con 456 empresas (2,04% del total de las empresas agrupadas en este CNAE.

26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos

En cuanto al CNAE 26: *Fabricación de productos informáticos*, electrónicos y ópticos, con un total de 1.395 empresas con asalariados, las PYMES y Micropymes suponen el 92% del total de las empresas agrupadas bajo este CNAE. También aquí encontramos un porcentaje mayor de empresas medianas sobre el total del CNAE (6,3%). El CNAE tiene 23 empresas de más de 200 trabajadores (1,65%), aunque ninguna supera las 1000 personas trabajadoras en plantilla.

PYMES <50 MEDIADAS 50-199 GRANDES

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

27 Fabricación de material y equipo eléctrico

EL CNAE 27: *Fabricación de material y equipo eléctrico*, (1.440 empresas con asalariados) registra un 87,9% de PYMES y Micropymes. Las empresas medianas suponen un 9,0% (130 empresas) en tanto que el número de empresas grandes (más de 200 trabajadores) es de 45 (3,1% del total del CNAE. 11 de ellas tienen más de 1.000 trabajadores.

28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.

EL CNAE 28: *Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.*, que registra 4.878 empresas con asalariados tiene un 93,1% de PYMES y Micropymes, con un porcentaje de empresas de tamaño mediano superior también a la media del sector (5,27%). Las empresas de tamaño grande son 81 (1,7% del total) y 5 empresas de más de 1.000 trabajadores.

29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques

El CNAE 29: *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques*, tiene registradas un total de 1.290 empresas con asalariados, con un porcentaje de PYMES y Micropymes claramente inferior a la media (82,6%). El CNAE tiene un 10% de empresas de tamaño mediano y el mayor porcentaje de todos los CNAES del sector de empresas grandes (7,4%) con un total de 96 grandes empresas, 23 de ellas de más de 1.000 personas trabajadoras, el mayor número del sector. Hay que recordar que en este CNAE están enclavadas las grandes empresas de automoción, con grandes centros de producción.

PYMES <50 MEDIADAS 50-199 GRANDES

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

30 Fabricación de otro material de transporte

El CNAE 30: *Fabricación de otro material de transporte*, con 643 empresas registradas con asalariados, tiene un 88,2% de PYMES y Micropymes. Las empresas medianas suponen un 8,9% del total, y la presencia de grandes empresas es del 3,0%, con 19 empresas por encima de 200 trabajadores. De ellas 9 son empresas de más de 1.000 trabajadores.

31 Fabricación de muebles

El CNAE 31: *Fabricación de muebles*, registra 6.580 empresas son asalariados. La inmensa mayoría (97,7%) son PYMES y Micropymes, con apenas un 2% de empresas de entre 50 y 199 trabajadores y tan solo 25 empresas de más de 200 trabajadores (0,38% del total). En este CNAE solo aparece registrada 1 empresa de más de 1.000 trabajadores.

32 Otras industrias manufactureras

Bajo el CNAE 32: *Otras industrias manufactureras*, aparecen registradas 4.482 empresas con asalariados, con un 98% de PYMES y Micropymes. Las empresas de más de 200 trabajadores son solamente 13 (0,3%) con tan solo 1 empresa por encima de 1.000 trabajadores.

PYMES <50 MEDIADAS 50-199 GRANDES

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo

El CNAE 33: *Reparación e instalación de maquinaria y equipo*, se compone de 8.415 empresas con asalariados. Un 97% están por debajo de 50 trabajadores, y existen 51 empresas de tamaño grande, con 7 de más de 1.000 trabajadores.

45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

EL CNAE 45: *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas*, es el que mayor número de empresas registra, con un total de 43.575 empresas, el 99% de las mismas PYMES y Micropymes. Las grandes empresas son 86, (0,20%) y tan solo 6 superan el millar de trabajadores.

95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico

El CNAE 95: *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico*, tiene registradas 7.808 empresas con asalariados, con un 99,5% de PYMES y Micropymes. En este CNAE hay un total de 10 empresas de más de 200 trabajadores, solo 3 de las cuales tienen más de 100 asalariados en plantilla (0,13% del total).

PYMES <50 MEDIADAS 50-199 GRANDES

Fuente: elaboración FICA-UGT con datos del DIRCE

Como **conclusión** de este apartado hay que apuntar la gran atomización del tejido empresarial del sector. El elevadísimo número de empresas del sector tiene como característica principal su pequeño tamaño en términos generales.

Esta característica es común a todos los CNAES, con especial incidencia en los CNAES 95, 45 y 31.

Por el contrario, el escaso número de grandes empresas del sector se concentran mayoritariamente en los CNAES 29, 27 y 30.

3.4. EMPLEO ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Para analizar la variable empleo utilizaremos por un lado los datos correspondientes a la EPA del CNAE a dos dígitos, con el fin de lograr una mayor uniformidad en los datos tratados, y por otro los datos de Afiliados a la Seguridad Social a los que hemos podido tener acceso, con desglose generalmente a 4 dígitos.

Empleo datos EPA

Activos:

El número de personas trabajadoras activas en el Sector Metal, incluyendo los mismos CNAES a nivel 2 que hemos utilizado para el análisis de empresas era, con datos de medias de los 4 trimestres del año, de 1.612.800 personas trabajadoras activas.

Cuadro 6. Personas Trabajadoras activas por sexo, media

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
MEDIA 2022	1.612.800	1.318.600	293.900
%		81,8%	18,2%

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

La presencia femenina es escasa, representando en el porcentaje de personas trabajadoras un 18,2% del total.

Gráfico 8. Personas trabajadoras activas. Distribución porcentual por sexo

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

El desglose de personas trabajadoras activas por CNAES a 2 dígitos nos indica que más de la mitad de las personas trabajadoras activas se concentran en solo 3 CNAES; *25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo*, con 261.400 personas trabajadoras activas como media, *29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, con 229.300 y 45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, con 349.400.*

Cuadro 7. Personas trabajadoras activas por sexo. Desglose CNAE a 2 Dígitos. Medias

	MEDIA 2022		
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	96.400	87.300	9.100
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	261.400	226.600	34.800
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	48.000	31.300	16.600
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	81.000	61.600	19.400
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	166.600	138.900	27.700
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	229.300	173.200	56.100
30 Fabricación de otro material de transporte	71.900	58.000	13.900
31 Fabricación de muebles	89.100	74.900	14.200
32 Otras industrias manufactureras	51.600	27.900	23.600
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	118.600	106.500	12.100
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	349.400	291.000	58.400
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	49.500	41.400	8.000
MEDIA 2022	**1.612.800**	**1.318.600**	**293.900**

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 9. Personas trabajadoras activas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Medias

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Ocupados:

El número de Personas trabajadoras ocupadas del sector era de 1.545.200 como media en 2022.

Cuadro 8. Personas Trabajadoras ocupadas por sexo, medias

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	1.545.200	1.264.200	280.700
%		81,8%	18,2%

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Igual que veíamos con la variable "Activos", comprobamos que la distribución por sexos es francamente desigual, con tan solo un 18,2% de mujeres ocupadas en el sector.

Gráfico 10. Personas trabajadoras ocupadas. Distribución porcentual por sexo

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

El desglose de personas trabajadoras ocupadas por CNAES a 2 dígitos nos indica una distribución similar, como no podía ser de otra manera, a la de las personas trabajadoras activas con una concentración en los 3 CNAES 25, 29 y 45. Estos CNAES concentran más de la mitrad de las personas trabajadoras ocupadas del sector, concretamente el 52%, con un 21% concentrado en el CNAE 45, un 14,2% en el 29 y un 16,2% en el CNAE 25.

Cuadro 9. Personas Trabajadoras ocupadas por CNAE a 2 Dígitos. Media

	MEDIA 2022		
	AMBOS SEXOS	**HOMBRES**	**MUJERES**
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	92.700	84.100	8.600
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	250.100	216.800	33.200
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	46.200	30.500	15.700
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	77.100	58.200	18.900
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	162.700	136.100	26.500
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	218.200	164.700	53.500
30 Fabricación de otro material de transporte	69.700	56.000	13.600
31 Fabricación de muebles	81.200	68.300	12.900
32 Otras industrias manufactureras	49.800	27.200	22.600
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	113.900	102.500	11.400
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	335.800	279.700	56.100
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	47.800	40.100	7.700
TOTAL	**1.545.200**	**1.264.200**	**280.700**

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 11. Personas trabajadoras ocupadas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Medias

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Asalariados:

El número de personas trabajadoras asalariadas (ocupados por cuenta ajena) del sector era de 1.326.600 como media en 2022. La tasa de salarización (asalariados/ocupados) es del 85,8%. El porcentaje de mujeres es del 18,8%.

Cuadro 10. Personas Trabajadoras asalariadas por sexo, medias

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	TASA DE SALARIZACIÓN
TOTAL	1.326.200	1.076.800	249.400	85,8%
%		81,2%	18,8%	

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 12. Personas trabajadoras asalariadas por sexo, medias. Distribución porcentual

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Respecto al número de personas trabajadoras asalariadas y su distribución por CNAES a nivel 2, como ya hemos visto en los apartados anteriores el mayor volumen de personas trabajadoras asalariadas se concentra en los CNAES 25, 29 y 45.

Cuadro 11. Personas trabajadoras asalariadas por CNAE a 2 dígitos. Media

	MEDIA 2022			
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	TASA DE SALARIZACIÓN
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	91.200	82.800	8.400	98,4%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	209.700	180.200	29.600	83,8%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	45.300	29.700	15.500	98,1%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	71.800	55.100	16.700	93,1%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	149.900	126.000	23.900	92,1%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	214.400	162.200	52.100	98,3%
30 Fabricación de otro material de transporte	67.700	54.600	13.100	97,1%
31 Fabricación de muebles	60.800	49.900	10.900	74,9%
32 Otras industrias manufactureras	39.400	19.600	19.800	79,1%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	91.800	82.100	9.700	80,6%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	257.800	212.300	45.500	76,8%
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	26.400	22.300	4.200	55,2%
TOTAL	**1.326.200**	**1.076.800**	**249.400**	**85,8%**

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 13. Personas trabajadoras asalariadas. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Medias

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Respecto a la tasa de salarización, vemos que en general todos los CNAES tienen altas tasas de salarización (la media es del 85,8%). Las tasas de salarización más altas las encontramos, lógicamente en las actividades relacionadas con la fabricación, como el CNAE 25 *Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (96,9%)*, 29 *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (98,3%)* y 30 *Fabricación de otro material de transporte (97,1%)*. Por el contrario, la tasa más baja la encontramos en las actividades que incluyen reparación, como 45 *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (76,8%)* y 95 *Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, con una tasa de salarización de solo el 55,2%*.

Gráfico 14. Personas trabajadoras asalariadas, media. Distribución por CNAE a 2 dígitos. Tasa de salarización

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Parados:

Recordar que la variable "Parados" recoge a las personas mayores de 16 años que están en situación de desempleo, en busca de trabajo y en disponibilidad para trabajar.

Cuadro 12. Personas trabajadoras paradas por sexo. Media.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
MEDIA 2022	67.600	54.400	13.200
%		80,5%	19,5%

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

También aquí observamos una preponderancia del sexo masculino. El 80,5% de las personas trabajadoras paradas del sector eran hombres.

Gráfico 15. Personas trabajadoras paradas por sexo. Distribución porcentual

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Cuadro 13. Personas trabajadoras paradas por CNAE a 2 dígitos. Media

	MEDIA 2022		
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	3.700	3.200	500
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	11.300	9.800	1.600
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.800	800	900
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	3.900	3.400	500
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	3.900	2.800	1.200
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	11.100	8.500	2.600
30 Fabricación de otro material de transporte	2.200	2.000	300
31 Fabricación de muebles	7.900	6.600	1.300
32 Otras industrias manufactureras	1.800	700	1.000
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	4.700	4.000	700
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	13.600	11.300	2.300
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.700	1.300	300
TOTAL	**67.600**	**54.400**	**13.200**

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

Gráfico 16. Personas trabajadoras paradas, media. Distribución por CNAE a 2 dígitos

Fuente: elaboración UGT-FICA con datos EPA

El mayor volumen de parados se concentra en los CNAES 29 *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques*, que concentrar el 16,4% de las personas paradas del sector, con 11.100 personas paradas como media en 2022 junto con el CNAE 45 *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas*, con 13.600 personas paradas, que representan el 20,1% de las personas paradas del sector.

Empleo datos Seguridad Social

Nota importante:

En el apartado de personas afiliadas a la SS a 4 dígitos figuran las personas trabajadoras afiliadas a Régimen General de la Seguridad Social.

Además, en la segunda parte de este apartado del informe aparece un desglose con el número de personas trabajadoras a dos dígitos obtenido por la adición de los CNAES a 4 dígitos que están incluidos en el Anexo I del Convenio de Metal.

Hay que recordar que los datos de personas afiliadas no son directamente comparables con los datos de personas asalariadas de la EPA, debido a que proceden de diferente fuente y a que los CNAES a nivel 2 que aparecen en el desglose de personas asalariadas incluyen personas trabajadoras que no figuran en el desglose a 4 dígitos. Entendemos que este dato (el procedente de la TGSS es mucho más fiable por ofrecer mayor desglose y por coincidir con el desglose que aparece reflejado en el Anexo 1 del Convenio.

La fuente que hemos utilizado en esta parte del informe es, en todos los casos es la información suministrada anualmente por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, aunque con diferente desglose.

3.5. PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL A 4 DÍGITOS

El dato total personas afiliadas, de las CNAES a cuatro dígitos a 31 de diciembre de 2022, asciende a 2.111.739. Este dato supone 107.422 personas afiliadas más que en la misma fecha del año anterior, 2021, y una variación porcentual del 5,35%.

Cuadro 14. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2022 por CNAE a 4 dígitos

PERSONAS AFILIADAS EN RÉGIMEN GENERAL A LA SEGURIDAD SOCIAL				
	2021	2022	VARIACIÓN	
			ABSOLUTA	%
SECTOR METAL	2.004.317	2.111.739	107.422	5,35%

Fuente: Gabinete Técnico UGT-FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En la siguiente tabla se muestran los datos de personas afiliadas a la seguridad social en régimen general a 31 de diciembre de 2022. En este caso la muestra es con a 4 dígitos y se han seleccionado las 145 CNAES incluidas en el Anexo 1 Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal (CEM).

De este análisis podemos resaltar las tres CNAES que más afiliados concentra. La CNAE 4321 *"Instalaciones eléctricas"*, concentra el 8,09% del total, con 170.855 personas afiliadas. La CNAE 6209 *"Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática (aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de equipos)"*, concentra el 8,49% del total con 179.285 personas afiliadas y la CNAE 7112 *"Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico(los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales)"* concentra el 8,03% con 169.678 personas afiliadas. La CNAE 4520 *"Mantenimiento y reparación de vehículos de motor"* por su parte, concentra 142.971 personas afiliadas, que representan un 6,77% del total del Sector.

Cuadro 15. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2022 por CNAE a 4 dígitos

CNAES	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% S/ TOTAL
2410	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	25.450	1,21%
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	6.540	0,31%
2431	Estirado en frío	308	0,01%
2432	Laminación en frío	1.294	0,06%
2433	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	7.976	0,38%
2434	Trefilado en frío	1.356	0,06%
2441	Producción de metales preciosos	20	0,00%
2442	Producción de aluminio	7.940	0,38%
2443	Producción de plomo, zinc y estaño	1.381	0,07%
2444	Producción de cobre	1.775	0,08%
2445	Producción de otros metales no férreos	1.302	0,06%
2446	Procesamiento de combustibles nucleares	0	0,00%
2451	Fundición de hierro	5.218	0,25%
2452	Fundición de acero	2.474	0,12%
2453	Fundición de metales ligeros	2.903	0,14%
2454	Fundición de otros metales no férreos	4.541	0,22%
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	27.740	1,31%
2512	Fabricación de carpintería metálica	56.087	2,66%
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	1.545	0,07%
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	9.388	0,44%
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central	875	0,04%
2540	Fabricación de armas y municiones	2.467	0,12%
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	27.335	1,29%
2561	Tratamiento y revestimiento de metales	17.757	0,84%
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	32.348	1,53%
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	4.771	0,23%
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes	5.885	0,28%
2573	Fabricación de herramientas	9.073	0,43%
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	655	0,03%
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	8.304	0,39%
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	4.354	0,21%
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería	2.437	0,12%
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	14.125	0,67%

CNAES	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% S/ TOTAL
2611	Fabricación de componentes electrónicos	10.079	0,48%
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados	514	0,02%
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	1.440	0,07%
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	3.759	0,18%
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo	751	0,04%
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	10.955	0,52%
2652	Fabricación de relojes	188	0,01%
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	1.698	0,08%
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	625	0,03%
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	2	0,00%
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	8.043	0,38%
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	8.706	0,41%
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	2.329	0,11%
2731	Fabricación de cables de fibra óptica	267	0,01%
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	4.549	0,22%
2733	Fabricación de dispositivos de cableado	796	0,04%
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	4.927	0,23%
2751	Fabricación de electrodomésticos	6.979	0,33%
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	133	0,01%
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	10.313	0,49%
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	2.459	0,12%
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	2.285	0,11%
2813	Fabricación de otras bombas y compresores	3.322	0,16%
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas	761	0,04%
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	3.289	0,16%
2821	Fabricación de hornos y quemadores	613	0,03%
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	19.661	0,93%
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos	139	0,01%
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales	870	0,04%
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	7.349	0,35%
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	18.737	0,89%
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	7.214	0,34%
2841	Fabricación de maquinas herramienta para trabajar el metal	3.333	0,16%

CNAES	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% S/ TOTAL
2849	Fabricación de otras máquinas herramientas	6.488	0,31%
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	4.311	0,20%
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	3.564	0,17%
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	9.403	0,45%
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	2.846	0,13%
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	1.976	0,09%
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho	832	0,04%
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	16.188	0,77%
2910	Fabricación de vehículos de motor	60.339	2,86%
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	9.500	0,45%
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	4.797	0,23%
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	70.298	3,33%
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes	11.392	0,54%
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	1.068	0,05%
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	16.530	0,78%
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	23.472	1,11%
3091	Fabricación de motocicletas	723	0,03%
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	1.016	0,05%
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	257	0,01%
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales	6.698	0,32%
3102	Fabricación de muebles de cocina	5.951	0,28%
3103	Fabricación de colchones	3.649	0,17%
3109	Fabricación de otros muebles	36.366	1,72%
3211	Fabricación de monedas	20	0,00%
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	3.179	0,15%
3213	Fabricación de artículos de bisutería	553	0,03%
3220	Fabricación de instrumentos musicales	448	0,02%
3230	Fabricación de artículos de deporte	1.530	0,07%
3240	Fabricación de juegos y juguetes	2.091	0,10%
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	15.316	0,73%
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos	737	0,03%
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.	6.898	0,33%
3311	Reparación de productos metálicos	3.975	0,19%

CNAES	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% S/ TOTAL
3312	Reparación de maquinaria	40.358	1,91%
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	1.684	0,08%
3314	Reparación de equipos eléctricos	6.518	0,31%
3315	Reparación y mantenimiento naval	9.291	0,44%
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico	2.992	0,14%
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte	4.207	0,20%
3319	Reparación de otros equipos	1.955	0,09%
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales	13.622	0,65%
3812	Recogida de residuos peligrosos	875	0,04%
3822	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	1.770	0,08%
3832	Valorización de materiales ya clasificados	6.286	0,30%
3900	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1.988	0,09%
4211	Construcción de carreteras y autopistas	16.042	0,76%
4212	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas	3.053	0,14%
4213	Construcción de puentes y túneles	6.485	0,31%
4221	Construcción de redes para fluidos	2.819	0,13%
4222	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones	9.431	0,45%
4299	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.	12.133	0,57%
4321	Instalaciones eléctricas	170.855	8,09%
4322	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	70.744	3,35%
4329	Otras instalaciones en obras de construcción	44.939	2,13%
4332	Instalación de carpintería	22.271	1,05%
4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.	99.470	4,71%
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	142.971	6,77%
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	4.904	0,23%
6110	Telecomunicaciones por cable	40.618	1,92%
6120	Telecomunicaciones inalámbricas	5.864	0,28%
6130	Telecomunicaciones por satélite	1.303	0,06%
6190	Otras actividades de telecomunicaciones	25.733	1,22%
6203	Gestión de recursos informáticos	16.507	0,78%
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	179.285	8,49%
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	169.678	8,03%
7120	Ensayos y análisis técnicos	32.434	1,54%
8020	Servicios de sistemas de seguridad	17.402	0,82%
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones	66.895	3,17%

CNAES	DESCRIPCIÓN	PERSONAS AFILIADAS	% S/ TOTAL
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios	49.944	2,37%
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos	6.115	0,29%
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	4.215	0,20%
9512	Reparación de equipos de comunicación	6.495	0,31%
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	3.526	0,17%
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	3.745	0,18%
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero	995	0,05%
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje	889	0,04%
9525	Reparación de relojes y joyería	281	0,01%
9529	Reparación de otros efectos personales	4.102	0,19%
	TOTALES	**2.111.739**	

Fuente: Gabinete Técnico UGT-FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Personas Afiliadas a la Seguridad Social, a 2 Dígitos

Para agrupar la información correspondiente a personas afiliadas a la SS a dos dígitos hemos hecho la agregación siguiendo el criterio de agrupar los CNAES a 4 dígitos a solo 2 en todos aquellos CNAES en los que exista presencia de personas afiliadas.

El desglose a nivel 2 es, pues, diferente al que se utiliza en otros apartados, como en la descripción por empresas, en el que dicho desglose incluye solo los CNAES a nivel 2 cuyo ámbito pertenece completa o prácticamente completamente al ámbito de aplicación del Convenio Estatal de Metal.

Cuadro 16. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2022 por CNAE a 2 dígitos

CNAES	DESCRIPCIÓN	AFILIADOS/AS SS	% TOTAL TRABAJADORES
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero	70.478	3,34%
25	Fabricación de productos metálicos, excepto máquina	225.146	10,66%
26	Fabricación de productos informáticos, electró. ópticos	30.011	1,42%
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	47.042	2,23%
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	115.640	5,48%
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques	144.934	6,86%
30	Fabricación de otro material de transporte	54.458	2,58%
31	Fabricación de muebles	52.664	2,49%
32	Otras industrias manufactureras	30.772	1,46%
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	84.602	4,01%
38	Recogida de residuos peligrosos	11.861	0,56%
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1.988	0,09%
42	Ingeniería civil	49.963	2,37%
43	Actividades de construcción especializada	408.279	19,33%
45	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	147.875	7,00%
61	Telecomunicaciones inalámbricas	73.518	3,48%
62	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática	195.792	9,27%
71	Servicios técnicos de ingeniería	202.112	9,57%
80	Servicios de sistemas de seguridad	17.402	0,82%
81	Servicios integrales a edificios e instalaciones	116.839	5,53%
93	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos	6.115	0,29%
95	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	24.248	1,15%
	TOTAL	**2.111.739**	

Fuente: Gabinete Técnico UGT-FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Gráfico 17. Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2022 por CNAE a 2 dígitos.

Fuente: Gabinete Técnico UGT-FICA a partir de datos del Mº de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El CNAE con más presencia de personas afiliadas son CNAE 43 *Actividades de construcción especializada*, con 408.279 personas afiliadas, que suponen un 19,33% del que incluye los siguientes CNAES a 4 dígitos:

4321. Instalaciones eléctricas
4322. Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
4329. Otras instalaciones en obras de construcción
4332. Instalación de carpintería
4399. Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

El siguiente CNAE por importancia en lo que se refiere al número de personas afiliadas es el 25 *Fabricación de productos metálicos*, excepto maquinaria y equipo, que tiene a 31.12.2022, 225.146 personas afiliadas, que suponen un 10,66% del total. El CNAE 25 está íntegramente incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Estatal de Metal.

3.6. RESUMEN DEL PERFIL DEL SECTOR

El Sector Metal se constituye aproximadamente por 184.266 empresas, 80.168 (43,5%) de ellas sin asalariados.

El mayor número de empresas, con un 40,6% del sector, se concentran en el epígrafe 45 *Mantenimiento y reparación de vehículos de motor y motocicletas*, y en el 25, con un 17,4% del total.

Se trata de un sector con un tejido empresarial muy atomizado. El 98,7% del total de las empresas del sector tienen menos de 50 personas trabajadoras.

En cuanto al empleo, según la EPA, el número de personas trabajadoras ocupadas del sector (2022) es de 1.545.200, con un 18% de mujeres.

El número de personas asalariadas es de 1.326.200, lo que supone una tasa de salarización del 86,8%.

El número de personas asalariadas paradas se situó en 2022, como media, en 67.600, un 20% de ellas mujeres. El porcentaje de personas trabajadoras paradas sobre el total del sector es más alto en los CNAES 29 *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques*, con un 17% y 45 *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas* con un 18% del total de los parados del sector.

El mayor número de personas trabajadoras se concentran en los CNAES 45 y 25.

Con datos de afiliación a la SS desglosados a nivel 4 dígitos, que entendemos que son los más exactos, el número de personas afiliadas a 31.12.2022 era de 2.111.739.

4. NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR METAL

Definición, estructura y articulación

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que *"la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad."*

Así mismo, la regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra regulada por el Título III Estatuto de los Trabajadores (ET) (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

Podemos definir la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa se hace necesario para conseguir avances reales en la sociedad y dota a la negociación colectiva de una gran importancia por convertirla en una herramienta transformadora.

Centrándonos en la estructura de la negociación colectiva de la Industria del metal, podemos decir que está integrada por:

- **Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector Metal (CEM).**
- **Convenio General del Sector de la Ferralla.**
- **Convenio Colectivo estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.**
- **Convenios del Sector de ámbito provincial y/o autonómico.**
- **Convenios de empresa.**

El Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector Metal (CEM) fue firmado por primera vez en el año 2016. Actualmente el Convenio vigente es el IV CEM. Convenio negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del ET, y más concretamente en el artículo 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo.

El citado IV CEM regula en su articulado los ámbitos y niveles de negociación del Sector Metal en su artículo 10.

El Sector Metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

1º. Ámbito estatal. Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio colectivo estatal del Sector Metal es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal

2º Ámbito territorial y subsectorial. Comprende este ámbito de negociación los convenios colectivos siguientes:

a) Los convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.

b) Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma que sustituyan a los provinciales.

c) Los convenios subsectoriales actualmente existente, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.

3º Ámbito de empresa. Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existente o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

LISTADO DE CONVENIOS PROVINCIALES:

Esta tabla descriptiva recoge la denominación del convenio colectivo y la provincia del ámbito de geográfico de aplicación.

LISTADO DE CONVENIOS PROVINCIALES:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA
1 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁLAVA
2 INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL	ALBACETE
3 CUHILLERÍA Y AFINES	ALBACETE
4 CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL	ALICANTE
5 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ALMERÍA
6 SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL	ASTURIAS
7 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁVILA
8 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BADAJOZ
9 SECTOR METAL	BALEARES
10 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BARCELONA
11 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BURGOS
12 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CÁCERES
13 PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL	CÁDIZ
14 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CANTABRIA
15 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CASTELLÓN
16 SECTOR METAL	CEUTA
17 SECTOR SIDEROMETALURGIA	CIUDAD REAL
18 INDUSTRIAS DEL METAL	CÓRDOBA
19 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CORUÑA, LA
20 SECTOR METAL	CUENCA
21 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GERONA
22 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GRANADA
23 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUADALAJARA
24 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUIPÚZCOA
25 SECTOR DE MONTAJES	HUELVA
26 AUTOMOCIÓN	HUELVA
27 INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	HUESCA
28 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	JAÉN
29 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LEÓN
30 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LÉRIDA
31 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LUGO
32 SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL	MADRID
33 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	MÁLAGA
34 AUTOMOCIÓN	MÁLAGA
35 SECTOR SIDEROMETALURGIA	MELILLA
36 SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	MURCIA

LISTADO DE CONVENIOS PROVINCIALES:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA
37 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	NAVARRA
38 TALLERES DE REPARACION DE VEHICULOS	NAVARRA
39 INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS	ORENSE
40 INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	PALENCIA
41 ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA	LAS PALMAS
42 INDUSTRIAS DEL METAL (SIDEROMETALURGICAS)	PONTEVEDRA
43 INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	RIOJA (LA)
44 TALLERES DE REPARACION, MANTENIMIENTO E I.T.V.	RIOJA (LA)
45 ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA	SALAMANCA
46 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEGOVIA
47 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEVILLA
48 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SORIA
49 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	TARRAGONA
50 SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS	TENERIFE
51 LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	TERUEL
52 INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	TOLEDO
53 SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	VALENCIA
54 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VALLADOLID
55 INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VIZCAYA
56 INDUSTRIA DEL METAL	ZAMORA
57 SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	ZARAGOZA

En cuanto a la vital importancia del IV Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector Metal (IV CEM, a partir de ahora) en materia de jornada, se concreta y articula en una serie de referencias concretas a la jornada laboral, que pasamos a detallar a continuación.

Si bien en su artículo 11.1. regula la jornada máxima anual como materia de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Incluye, asimismo, en su artículo 12.2., criterios generales sobre materias de este convenio estatal, aunque no reservadas en exclusiva al mismo. Entre estas materias, se encuentra la ordenación de la jornada (12.2. e), lo que permite su desarrollo en niveles de negociación de ámbitos inferiores (provinciales, autonómicos y de empresa).

En su artículo 20, Modalidades de contratación dice *"todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación"*.

En el artículo 23, Contratos para la formación y el aprendizaje, establece una relación entre retribución de los convenios de formación y la jornada anual para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

El artículo 25, Contrato a tiempo parcial recoge: "el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. *El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución"*.

Queremos hacer la salvedad de que el IV CEM tiene pendiente la actualización del apartado de contratación a lo dispuesto por la Reforma Laboral de 2021. Si bien, en dichas modificaciones, seguirá teniendo competencia, y/o materia reservada en exclusiva, el convenio estatal en relación a la jornada en algunos tipos de contratos.

El IV CEM articula un capítulo completo, Capítulo X, con cuatro artículos en materia de jornada máxima anual, registro de jornada, trabajo a distancia y teletrabajo y derecho a la desconexión. A lo largo del citado capítulo marca criterios de reserva y/o prevalencia sobre, entre otras, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el Sector Metal, el registro de jornada en los centros de trabajo, los criterios para la regulación del teletrabajo, etc.

En el artículo 59, objetivos de los planes de Igualdad, marca como una de las medidas para fomentar la corresponsabilidad y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, la adaptación de la jornada, incluido el teletrabajo.

En su artículo 121, derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, acota el uso de estos sistemas estableciendo *"la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora"*.

5. LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR METAL

En la negociación colectiva, uno de los ejes fundamentales de su articulación es la jornada laboral. Desde la regulación de la Jornada que recoge la sección Quinta "Tiempo de trabajo" del Estatuto de los trabajadores, hasta la regulación que se lleva a cabo mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

La duración de la jornada laboral ha sido una lucha histórica de las personas trabajadoras, de hecho, fue uno de los temas que se analizó cuando surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919.

El 29 de octubre de ese año se realizó la primera reunión de la Conferencia de la OIT, en Washington, y el primer punto del orden del día fue sobre las horas de trabajo en las empresas industriales.

Ahí se adoptó el Convenio 001 de la OIT, que limitó las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y 48 semanales. Este acuerdo a escala internacional entró en vigencia el 13 junio de 1921.

Pero antes que naciera la OIT, las personas trabajadoras llevaban décadas luchando para alcanzar el objetivo de limitar la jornada laboral. El evento más recordado es el 1 de mayo de 1886. Esa fecha fue escogida por un grupo de trabajadores estadounidenses para reivindicar la jornada de ocho horas diarias, cuando lo habitual en esos años era trabajar entre 10 y 16 horas, aunque los historiadores hablan de jornadas extenuantes de 18 horas, con niños trabajando en las fábricas.

En aquella época, cuando la revolución industrial estaba en pleno desarrollo, la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL, por las siglas de American Federation of Labor) lanzó una propuesta para dedicar ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para el plano personal.

Desde el inicio de las relaciones laborales la jornada laboral ha experimentado numerosas modificaciones. Desde la revolución industrial la hora de trabajo por persona trabajadora ha disminuido, tanto en la duración de los días laborables como en el número de días trabajados a lo largo del año. También se puede observar la relación entre el tiempo de trabajo y la riqueza de un país. En términos muy generales, las personas pueden trabajar menos cuando trabajan en economías más productivas.

En un contexto histórico, si bien el primer país en limitar la jornada laboral fue Rusia, el primer país europeo en reducir la jornada, fue España. Esta jornada de 40 horas, ocho horas al día, hace más de un siglo que se aprobó.

El 5 de febrero de 1919 comenzó una huelga en Barcelona que paralizó la ciudad y la industria catalana durante 44 días y que cambiaría la historia del país. Se inició en la 'Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited', una eléctrica de origen anglo-canadiense. El nombre, quedó reducido a 'La Canadiense', como se la conocía comúnmente en las calles.

De esta compañía dependían el suministro eléctrico de otras muchas industrias, que se vieron obligadas a parar su producción. Estos paros los secundaron también otros sectores de actividad, como el ferroviario, las empresas del textil, el agua y el gas.

Finalmente, el 19 de marzo de 1919 las reivindicaciones fueron aceptadas y la huelga de La Canadiense se dio por exitosa, dando lugar a la entrada en vigor de la jornada de 8 horas al día.

Uno de los objetivos del presente estudio es la evolución de la jornada en el Sector Metal en el arco de años de 2012 a 2022 y se ha llevado a cabo a través del análisis de los 57 convenios colectivos sectoriales, arrojando en términos cuantitativos, la siguiente información por comunidad autónoma:

ANDALUCÍA	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ALMERIA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760
CADIZ	1.736	1.736	1.744	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748	1.748
CÓRDOBA	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758
GRANADA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760
HUELVA	1.730	1.730	1.730	1.730	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738	1.738
JAÉN	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.762	1.766	1.766	1.766	1.766	1.766
MÁLAGA	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756	1.756
SEVILLA	1.779	1.779	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759	1.759

**Jornadas anuales en horas de Convenios Provinciales del Sector Metal*

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ANDALUCÍA

Como se puede observar en la tabla y el gráfico de los convenios de la comunidad autónoma de Andalucía, los convenios de Almería, Córdoba, Granada y Málaga, han mantenido la misma jornada anual en horas desde el año 2012 hasta el año 2022.

Por otro lado, es significativo el caso del Convenio de la provincia de Cádiz en el que se observa un aumento de la jornada laboral de las 1.736 horas en los años 2012 y 2013, hasta las 1.744 horas en 2014 y 1.748 horas de 2015 a 2022.

Y también señalamos el descenso de la jornada laboral en Sevilla, que pactó 1.779 horas en los años 2012 y 2013 y de 2014 a 2022 desciende a 1.759 horas anuales.

ARAGÓN	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
HUESCA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760
TERUEL	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758	1.758
ZARAGOZA	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760	1.760

**Jornadas anuales en horas de Convenios Provinciales del Sector Metal*

En el caso de la Comunidad autónoma de Aragón, podemos observar cómo la jornada laboral en los convenios de Metal de las tres provincias (Huesca, Teruel y Zaragoza) son similares, 1.758 horas en el caso de Teruel y 1.760 horas en Huesca y Zaragoza y se han mantenido a lo largo de los diez años analizados.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN ARAGÓN

En el caso de Asturias se observa una disminución paulatina de la jornada laboral a partir del año 2020, pasando de 1.736 horas a 1.730 horas en 2021 y 1.722 horas en 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN ASTURIAS

En Baleares, la jornada se ha mantenido en 1.770 horas anuales desde el año 2012 hasta el año 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN BALEARES

De la evolución de la jornada en Canarias, podemos observar como en el Convenio de Las Palmas la evolución de la jornada laboral anual ha sido a la baja, pasando de las 1.778 horas en 2012 a 1.772 horas de 2014 a 2017, hasta las 1.765 horas en 2022.

Por otro lado, en el Convenio provincial de Tenerife pactó 1.776 horas de los años 2012 a 2018, disminuyendo a 1.772 horas en 2019, para luego en 2020 ascender a 1.778 horas anuales y descender en 2021 y 2022 hasta las 1.768 horas anuales.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CANARIAS

En Cantabria, se produjo un aumento de la jornada en 2013 que se ha mantenido hasta el año 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CANTABRIA

En Castilla La Mancha, podemos observar cómo en Albacete y Cuenca la jornada laboral anual se ha mantenido desde 2012 a 2022. Sin embargo, en Guadalajara desde 2020 la jornada ha ido disminuyendo hasta las 1.760 horas actuales. En Ciudad Real solo se ha reducido 1 hora a lo largo de estos años y en Toledo hasta 2022 no se ha reducido la jornada en 4 horas.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CASTILLA LA MANCHA

En la comunidad autónoma de Castilla y León, las provincias de Ávila, Palencia, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora la jornada laboral anual se ha mantenido estable desde el año 2012. En Burgos, en el año 2014 se produjo un aumento de 16 horas. En el caso de la provincia de León se reduce la jornada en 4 horas en los años 2021 y 2022. Y en Salamanca se pasa de las 1.756 horas de los años 2012 a 2021 a 1.754 horas en 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CASTILLA Y LEÓN

En Cataluña podemos observar cómo solo Tarragona ha reducido su jornada laboral de 1.754 horas a 1.752 horas a partir del año 2017. El resto de provincias ha mantenido la misma jornada laboral anual entre los años 2012 y 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CATALUÑA

En Euskadi, las tres provincias han mantenido la misma jornada laboral anual en el arco analizado de 10 años.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN EUSKADI

En Extremadura, tanto Badajoz como Cáceres han mantenido 1.760 horas anuales durante los años 2012 a 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN EXTREMADURA

En Galicia, es resaltable el caso del Convenio de Orense en el que en el año 2015 aumentó la jornada laboral de 1.768 horas a 1.784 horas y se ha mantenido en esa jornada hasta el año 2022 en el que se ha reducido hasta las 1.776 horas.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN GALICIA

La jornada laboral en la Rioja se ha mantenido en 1.750 horas de los años 2012 a 2022.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN LA RIOJA

En Madrid, la jornada ha pasado de 1.764 horas a 1.754 horas en 2022, por lo que se ha conseguido una reducción de 10 horas en el último año.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN MADRID

En Melilla, Murcia y Navarra, como se puede ver en los siguientes gráficos, se ha mantenido la misma jornada de los años 2012 a 2022.Con 1.826 horas, 1.759 horas y 1.695 horas, respectivamente.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN MELILLA

Por último, en País Valenciano solo Alicante ha modificado su jornada laboral en estos diez años, pasado de 1.754 horas en 2017 a 1.752 horas en 2018.

6. REGULACIÓN DE MATERIAS EN EL SECTOR METAL

Se ha llevado a cabo un estudio documental que mostramos a continuación. Se han recopilado las cláusulas que sobre jornada y nuevas formas de trabajo se incluyen en los convenios provinciales sectoriales del perímetro del sector siderometalúrgico, procurando reflejar la realidad de los acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito de estas materias del sector.

En lo relativo al contenido de las cláusulas, del análisis de los 57 convenios provinciales decidimos analizar una serie de materias del articulado de los mismos. Estas materias son: distribución de jornada, distribución irregular de la jornada, guardias y retenes, sistemas de turnos, registro de jornada, reducción de jornada, adaptación de jornada, flexibilidad horaria, fórmulas de teletrabajo o trabajo a distancia (vinculadas a la conciliación personal o familiar), teletrabajo o trabajo a distancia, desconexión digital y mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo.

El siguiente gráfico refleja el porcentaje de convenios que recogen en sus articulados cada una de estas materias. Como se puede ver, la distribución de la jornada aparece mayoritariamente representada, con un 96,5%. La distribución irregular de la jornada está recogida en casi el 74%, las guardias y retenes se regulan en el 26% de los convenios analizados mientras que los sistemas de turnos se regulan en más del 42%.

Los aspectos más concretos y específicos de la jornada se encuentran regulados de la siguiente forma; el 82,4% regula algo en materia de reducción de jornada, el 70,1% en adaptación de jornada, la flexibilidad horaria se recoge en el 24,5% de los convenios analizados y la obligatoriedad de dar cumplimiento al registro de jornada solo en el 17,5% del total de convenios.

En lo relativo a derechos digitales y trabajo a distancia, hemos analizado la desconexión digital que hemos encontrado regulada en el 21% de los convenios analizados, el teletrabajo o trabajo a distancia en el 22,8% y ni las fórmulas de teletrabajo ni las mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo se encuentran representadas en ninguno de los 57 convenios.

REGULACIÓN DE MATERIAS

6.1. REGULACIÓN EN MATERIA DE JORNADA EN EL SECTOR METAL

Tal como está recogido en el recientemente firmado V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), *"el tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos".*

Para ello en el mencionado V AENC proponen *"adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.*

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

- **La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.**
- **La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.**
- **La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**
- **La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.**

El Sector Metal cuenta con una larga tradición en la regulación de la jornada anual, así como en la distribución de la misma. Son materias que han estado reguladas históricamente en los convenios de este sector, y como se puede ver en los resultados de este estudio, de manera muy diferente según la provincia.

Centrándonos en los resultados por cada una de las materias analizadas hemos obtenido los datos que pasamos a explicar a continuación, teniendo en cuenta que los convenios colectivos analizados son los publicados y vigentes al segundo trimestre de 2023.

6.1.1. Distribución de la jornada en los convenios provinciales del Sector Metal.

La regulación de la jornada se encuentra en el artículo 34 de la Sección 5ª Tiempo de trabajo del Estatuto de los Trabajadores. En él se recoge que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Afirma Inmaculada García, economista y profesora en la Universidad de Zaragoza, que "antes se trabajaba los sábados y ahora tenemos más días festivos a lo largo del año", pero también le parece "curioso que todo haya cambiado tanto y eso no". De hecho, la idea de trabajar menos horas, sigue suscitando cierto rechazo en algunos sectores de la sociedad.

Según recogía *Cinco Días*, los españoles trabajamos 1.701 horas al año en 2015, muy por encima de las 1.368 de los alemanes y las 1.500 de los franceses (aunque menos que griegos y polacos). La media de horas trabajadas a la semana estaba en las 37,7, también por encima de Francia, Italia, Reino Unido y Alemania. Son dos horas menos que en 2008, a pesar de que durante la crisis se optó más por los despidos que por la reducción de jornada.

En Francia la media era de 37,3 horas semanales: una ley de 1998 recortó las horas de trabajo de 39 a 34 a la semana, sin que se vieran afectados los sueldos. En la práctica, es habitual trabajar 39 horas semanales a cambio de más vacaciones (aunque muchos también hacen horas extra).

A veces, la jornada laboral se alarga aún más por culpa de herramientas que se suponía que tendrían que ayudarnos: los móviles y los portátiles, que hacen que pasemos más tiempo pendientes de los mensajes de la oficina y trabajando desde casa. Según datos que recoge Rutger Bregman en *Utopía para realistas*, que cita una investigación en Corea del Sur, "el *smartphone* hace que el empleado medio trabaje 460 horas más al año, casi tres semanas". Lo que pone de manifiesto el impacto que las nuevas tecnologías tienen sobre la jornada laboral y su distribución.

Por otro lado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, reconoce al convenio colectivo como el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo. Así mismo, para el mantenimiento de la actividad y el empleo, insta a que los convenios colectivos promuevan la fijación preferente de la jornada en cómputo anual.

En concreto, la regulación de la distribución de la jornada del trabajador, se prevé en 55 convenios del Sector Metal (96%). Tan solo hay dos convenios que no tienen recogido en su articulado la distribución de la jornada, el convenio León y el de Zaragoza.

La mayoría de los convenios establecen que la jornada se establecerá a través del calendario laboral y regulan la jornada de lunes a viernes, siendo minoritarios los convenios que la regulan de lunes a sábado.

En cuanto al tiempo de descanso o tiempo de bocadillo, se alternan los convenios que lo computan como tiempo efectivo de trabajo con los que no.

Distribución de jornada

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ÁLAVA	Artículo 9. Jornada laboral: Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.735 horas de trabajo durante el año 2022. En el año 2023, la jornada laboral anual será de 1.731 horas, y en los años 2024 y 2025 será de 1.727 horas anuales de trabajo. La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada empresa del sector.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL Artículo 5. Jornada laboral: La jornada laboral máxima anual para la totalidad de la vigencia del presente Convenio (2021/2022) será de 1.776 horas. La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año. Los calendarios laborales, procurarán recoger preferentemente las tardes de los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES Artículo 5. – Jornada laboral. La jornada laboral máxima anual durante la vigencia de este convenio, será de 1.772 horas anuales. La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ALICANTE	Artículo 52. Jornada. Las personas trabajadoras afectados por este convenio tendrán durante todos los años de vigencia del mismo, una jornada laboral máxima de 1.752 horas de trabajo efectivo. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual que sean más beneficiosas para las personas trabajadoras. En las empresas que tengan establecida una jornada de 40 horas semanales, podrán seguir efectuando la misma, disfrutando las personas trabajadoras el exceso de las horas realizadas, en vacaciones, Semana Santa, Navidad o bien percibirlas como extraordinarias, de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras. Las empresas que tuvieran establecida la jornada continuada la mantendrán indefinidamente, salvo acuerdo entre las partes. Las que aún no la hayan establecido procurarán establecerla siempre que tanto la empresa, de una parte, como los representantes de las personas trabajadoras, de otra estén dispuestos a modificarla. Las empresas que a 31-12-2016 vinieran disfrutando de la jornada de 1.721 horas en base a lo regulado en anteriores convenios, mantendrán dicha jornada y si tuviesen previsto en ella disfrutar de un descanso de 25 minutos para el bocadillo, este ni ha tenido ni tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar la jornada de 1.721 horas con arreglo a lo previsto en este convenio y a través de la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos para ello. En las empresas en las que a partir de la publicación del presente convenio, se instaure la jornada continuada el tiempo empleado para el "bocadillo" no se computará como realmente trabajado. En materia de horario, se estará a lo establecido en las disposiciones legales en vigor.
ALMERÍA	Artículo 12. Jornada. 1. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.760 horas. Con carácter general, la jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo. 2. Calendario laboral. En las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria para cada uno de los citados ejercicios, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso. Para su determinación, se seguirá el siguiente procedimiento: El 50% de los días que supongan dicho exceso, se fijarán por la Comisión Negociadora o Paritaria del Convenio, en las fechas en que sus miembros convengan. El 50% restante, se fijará por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, debiendo disfrutarse los días que supongan dicho exceso, en concepto de licencia retribuida, antes del 31 de diciembre de cada año. En el supuesto de que alguna de las fechas señaladas estuviese determinada como Fiesta Local, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se fijará el día por el que será sustituida. El conjunto de los días señalados como fiestas abonables y no recuperables o los previstos en concepto de licencia retribuida serán aplicables a las personas trabajadoras que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas: a) Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo. b) La fecha de su disfrute, en el supuesto de que no quepa hacerla coincidir con los días prefijados en el Convenio, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, debiendo tener que disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre de cada año. c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor resultante de la suma de los conceptos salariales del Convenio. El calendario laboral establecido en los números precedentes operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo. En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. 3. Jornada intensiva. En los supuestos en que el trabajo deba realizarse a la intemperie o en lugares donde el elevado nivel de temperatura así lo aconseje, circunstancia que debe estar acreditada, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, una comisión de trabajadores designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, acordarán, en los diferentes centros de trabajo, la distribución de la jornada ordinaria máxima anual, de modo que durante los meses de julio y agosto la jornada laboral sea en régimen intensivo de mañana, respetando, en todo caso, la duración máxima anual de la jornada de trabajo. A falta de acuerdo, se deberá someter la discrepancia, por cualquiera de las partes, a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la Comisión no alcanza acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento SERCLA. 4. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Artículo 14. Descanso. Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un descanso de duración mínima comprendida entre 15 y 20 minutos.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ASTURIAS	Artículo 3. Jornada laboral. Jornada y tiempo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada laboral ordinaria máxima anual de 1.722 horas de trabajo efectivo, a partir del segundo año de vigencia. Días 24 y 31 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del convenio, no tendrán la consideración de días de trabajo, aunque serán retribuidos como un día ordinario de trabajo, salvo en aquellos casos, en que por necesidades del cliente, debidamente acreditadas, sea precisa la prestación de servicios. Sin perjuicio de la jornada establecida en el presente artículo y de su retribución como un día ordinario de trabajo, el personal en régimen de turnos denominados 3T4, 2T4 y 1T4 que preste servicios los días 24 y/o 31 de diciembre, disfrutará el descanso correspondiente en la fecha o fechas que, al respecto, acuerde con la empresa. Flexibilidad de la jornada laboral. La actual situación de los mercados, caracterizada por un gran dinamismo en la planificación de la producción, hace que cada vez sea más necesaria la introducción del principio de administración flexible de la jornada laboral. Cómputo del descanso en jornada continua. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos. Este período de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos y para el personal en régimen de turnos denominados 1T4, 2T4, 3T4, se estará a lo establecido en la disposición adicional tercera del presente Convenio
ÁVILA	Artículo 23. Jornada. La jornada laboral para las empresas afectadas por este Convenio será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución, de lunes a sábado de cada semana, será pactada entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con su sistema de trabajo y las limitaciones legales vigentes. En las empresas en la que el sábado tenga la consideración de laborable la jornada de trabajo finalizará a las 15:00 horas de dicho día. La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14 horas. Entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, no inferior a 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Artículo 24. Calendario y horarios. Tal como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo. Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días hábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada. Su distribución deberá pactarse de lunes a sábado, con un máximo de 8 horas diarias, y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo acuerdo en contrario con la representación de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de que sirva de pauta o ejemplo en aquellas empresas que no establezcan otro distinto de acuerdo con la legislación vigente, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá una vez publicadas las fiestas de carácter nacional y local, para el establecimiento de un calendario laboral base. Los días que, por inclemencias del tiempo o situaciones de fuerza mayor, no pudiera realizarse la jornada completa, el empresario vendrá obligado al pago del salario íntegro, y el trabajador a recuperar, en las fechas que señale la empresa, el 50% de las horas perdidas.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
BADAJOZ	Artículo 46. Jornada. 1. La jornada anual de trabajo efectivo tanto para la jornada continuada como para la jornada partida será de 1.760 horas para los años de vigencia del Convenio. A tal fin, se elabora en este Convenio un calendario laboral donde se hacen figurar las 1.760 horas pactadas anteriormente teniendo en cuenta las fiestas regionales y nacionales y puentes de disfrute y una jornada diaria de ocho horas comprendidas de lunes a viernes. Calendario que queda unido al presente Convenio. 2. Para distribuir las 1760 horas, se priorizará como festivos de convenio, los días 24 y 31 de diciembre, de cada año y una jornada completa, dentro de la época de feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo. 3. Desde este calendario, cada empresa y siempre antes del 15 de febrero de cada ejercicio, elaborará el suyo propio en orden a sus fiestas locales, pudiendo distribuir la jornada en la forma que se determina en el artículo siguiente. Este calendario deberá ser previamente comunicado a los trabajadores o a sus representantes para su conocimiento y aceptación. Caso de no ser consensuado con ellos, habrá de ser, no obstante, respetado y cumplido, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción social. Establecido por la empresa su calendario laboral, podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio. Transcurrido este periodo sin elaboración de este calendario las empresas observarán el calendario contenido en el Convenio. Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la elaboración del calendario anual del año siguiente. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Se entenderá que se encuentra en el puesto de trabajo cuando dentro de la población donde ha sido contratado, el trabajador inicia y termina el tajo; salvo que sea llamado por la empresa para recibir órdenes. Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada ordinaria de trabajo ya sea continuada o no, se considerará como de trabajo efectivo. Artículo 47. Distribución de la jornada. 1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, y en atención a sus diferentes necesidades y sin alterar el número de horas efectivas pactadas anualmente. 2. Se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende del calendario laboral establecido en este Convenio comprendido en una jornada laboral de ocho horas distribuidas de lunes a viernes.
BALEARES	Artículo 22. Jornada. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada anual pactada se distribuye semanalmente, de lunes a viernes. A las empresas donde ya haya acuerdos colectivos en los cuales se recoja una jornada distribuida diferente a la señalada, esta se tiene que distribuir mediante lo establecido en los acuerdos mencionados. A las empresas donde no haya estos acuerdos y haya que implantar un modelo diferente a jornada, se tiene que fijar mediante un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su de no es posible, con los trabajadores de la empresa. Artículo 24. Descanso. El descanso mínimo para la persona trabajadora que trabaje ininterrumpidamente durante seis horas es de 15 minutos. Si la jornada se interrumpida, el descanso viene determinado según exprés el artículo 29 de este convenio. Excepto en caso de urgencia o necesidad perentoria, entre el acabado de una jornada y el comienzo de la siguiente, tienen que transcurrir como mínimo 12 horas, y se computan a tal efecto tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias. En los relevos continuados la persona trabajadora tiene que continuar desarrollando su trabajo el tiempo necesario hasta que se la sustituya si el cambio no lo ha efectuado el relevo entrante.
BARCELONA	Artículo 57. Calendario. La elaboración del calendario, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores/as, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose con las disposiciones legales aplicables, con la excepción que se especifica a continuación.
BURGOS	Artículo 41. Jornada. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán para los años de vigencia la siguiente jornada de trabajo anual. – Jornada continuada: Años 2020 a 2022: 1.722 horas. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación. – Jornada partida: Años 2020 a 2022: 1.736 horas de trabajo. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación. En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa. Ese 10% se adaptará de forma que si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50 % del personal perteneciente a cada departamento. La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por el trabajador a la dirección de la empresa con al menos 7 días de anticipación. En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición. Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular de la jornada. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CÁCERES	Artículo 6. Jornada. La jornada de trabajo semanal durante la vigencia del convenio será de 40 horas, repartidas de lunes a viernes, totalizándose una jornada laboral anual de 1.760 horas. El calendario laboral se negociará centro a centro entre empresarios y trabajadores dentro de los dos primeros meses del año, con el fin de adaptar el citado calendario a las necesidades de cada centro. Dicho calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma. Para el calendario del año 2021, las partes firmantes se comprometen a reunirse para publicar en los dos últimos meses de 2020 un calendario laboral orientativo para 2021, el cual podrá ser modificado en cada centro conforme lo dispuesto en el párrafo anterior. De forma excepcional, aquellas empresas que tengan la necesidad de realizar actividad laboral fuera de la antedicha jornada estarán obligadas a negociar las condiciones con la representación legal de los trabajadores. Estas condiciones nunca podrán ser impuestas unilateralmente. En el caso de que la negociación no llegara a acuerdo, las partes se someterán a una mediación ante el Servicio de Mediación del ASEC EXTREMADURA. Ferias y fiestas. En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante los tres días laborables inmediatamente anteriores a la fiesta local decretada por cada Ayuntamiento para las fiestas locales, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable. En las empresas con trabajo a turno durante los antedichos días de ferias y fiestas, cada uno de ellos trabajará un máximo de 4 horas y se efectuará el trabajo consecutivamente uno detrás de otro, comenzando el primer turno a las 6 horas y terminando el último, caso de ser tres los turnos, a las 18 horas. La reducción de jornada durante 3 días laborables en las ferias y fiestas previstas en los párrafos anteriores, previo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, podrá ser canjeada por una jornada laboral y media ininterrumpida. Navidad. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán como festivos los días 24 y 31 de Diciembre (no recuperables) y de una jornada laboral completa en Carnaval, que se corresponderá con el día laborable inmediatamente anterior al martes de carnaval, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores. Se entenderá como cambio de horario de verano e invierno el mismo día en que se efectúe el cambio de hora oficial. El horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto puedan establecer las empresas con sus trabajadores, será el siguiente: — Invierno: de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas. — Verano: de 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas. No obstante lo anterior, y en tanto que el sector es multidisciplinar, y el horario de trabajo es potestad empresarial, se adecuará el mismo a las condiciones de cada puesto, previo informe del Servicio de Prevención de la empresa.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CÁDIZ	Artículo 22. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1.748 horas. Para las empresas que trabajen con el sistema de Jornada Continuada, el cómputo de las horas de aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y plantilla podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,33 euros por día trabajado para 2021. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o trabajador/a. La empresa y la RLT negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos. El cuadro–horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la empresa y el personal. Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 15 días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación. En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación. La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos. Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión. A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a: a) 10 personas en las empresas que ocupen menos de 100. b) El 10% del personal en las empresas que ocupen entre 100 y 300. c) 30 personas en las empresas que ocupen más de 300. La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la trabajadora o al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan. Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará. En aquellas empresas que, por naturaleza de su actividad, tengan que trabajar todos los días del año y no sea posible aplicar la reducción de jornada en los días referidos, tendrá que ser la empresa y la RLT, los que acuerden otras fórmulas alternativas. Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 36 horas semanales durante 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En las empresas pertenecientes al sector del automóvil se podrá acordar entre empresa y la RLT, períodos distintos de jornada especial. En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada. Se respetarán las jornadas especiales de cualquier tipo que pudieran estar establecidas por convenio, costumbre o acuerdo entre las empresas con los trabajadores y las trabajadoras en algunas localidades de la provincia, o algunas de las empresas afectadas por el convenio para todas o algunas de sus categorías. La aplicación de estas jornadas no implicará reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual. Las empresas que tengan su centro de trabajo en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas. Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas en las distintas modalidades será opcional para el trabajador o la trabajadora el disfrutarlas como vacaciones o que se les abonen como extraordinarias. Diariamente no se podrán realizar más de nueve horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras). Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CANTABRIA	Artículo 22. Jornada laboral 1.- La jornada laboral anual será de 1.765 horas de trabajo efectivo. 2.- Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo. 3.- Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral. Artículo 23. Distribución de la jornada de trabajo. 1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia. 2.- No obstante, lo anterior, las empresas, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo 3.- En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas. 4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada durante el período que cada empresa señale para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida. 5.- Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, se seguirán los trámites establecidos en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores. 6.- Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos, y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrán permutarse sus turnos para asistir a los cursos de formación ocupacional organizados por las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Artículo 24. Plus de cuarto y quinto turno. Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los períodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador. Artículo 25. Descansos Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.
CASTELLÓN	Artículo 7. Jornada laboral. Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1.748. Esta jornada será de trabajo efectivo y, en todo caso, se realizará de lunes a viernes. Igualmente, de conformidad con el contenido del presente artículo, respecto a los afectados con anterioridad al uno de enero de 1984, que estuvieren realizando la jornada continuada, los trabajadores que se encuentren en dicho supuesto o estén en condición más beneficiosa que la redacción del indicado apartado, las empresas respetarán a nivel personal dicha condición más beneficiosa. Para aquellos/as trabajadores/as que terminasen su relación laboral a lo largo de los años de vigencia del convenio, a efectos de regularizar la jornada con respecto al presente artículo, la jornada a realizar sería la resultante de dividir la jornada anual por el número de días laborables del año en curso, restando del número de días anteriores, sábados, domingos, días festivos, así como el período vacacional de 30 días naturales.
CEUTA	Artículo 7. Jornada laboral. La jornada de trabajo para las actividades reguladas por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes. Todo el personal dispondrá de un periodo de treinta minutos diarios de descanso, incluido en su jornada laboral, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo y será por tanto retribuido. La jornada máxima ordinaria será de 8 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra. Las empresas del sector, siempre que su ciclo de actividad lo permita, velarán porque sus personas trabajadoras disfruten de dos días consecutivos de descanso a la semana, que serán preferentemente los sábados y los domingos, no pudiendo ser compensados tales días de descanso, en forma alguna.
CIUDAD REAL	Artículo 12. Jornada de trabajo. “Las partes se obligan a establecer en cada una de las empresas o centros de trabajo un calendario laboral, en el primer bimestre del año. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.” Artículo 13. “El horario de trabajo será establecido de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa. En el caso de no existir acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación a la autoridad laboral.”

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CÓRDOBA	Artículo 7. Jornada de trabajo. 1. La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.758 horas efectivas de trabajo. En el mes de noviembre de cada año las empresas harán un cómputo de las horas trabajadas en el año, si existiese exceso sobre la jornada pactada se compensará con descanso antes de finalizar el año. Debiendo el trabajador, en su caso, solicitar los anteriores descansos con 48 horas de antelación. 2. La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año. El ajuste del exceso de jornada de cada año, contendrá como mínimo un día en la Feria de cada localidad y un día de asuntos propios. En su caso los días restantes se acordarán por la citada Comisión. El citado ajuste se realizará en el mes de diciembre del año anterior, mandándose a publicar al BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Éste que será determinado por la Comisión Paritaria para cada año de vigencia del convenio, podrá por acuerdo entre empresa y trabajador acumularse para su disfrute al período de vacaciones. 3. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios) u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente. En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo fijo o habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo, igual consideración tendrán aquellos desplazamientos que se produzcan desde el domicilio del trabajador a un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo fijo o habitual, siempre que el desplazamiento se realizase junto con los materiales y herramientas necesarias para desarrollar su trabajo. 4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles, así como un día de feria. En el caso de que el día de feria coincida con el periodo de vacaciones del trabajador, se disfrutará el día anterior o posterior a este periodo. Asimismo, cuando coincidiera el día de la feria principal con un festivo, el disfrute se realizará en un día hábil anterior o posterior. En cualquier caso, el día de permiso de feria podrá ser cualquiera de los días feriados. 5. Durante los días de Feria o Fiestas de cada localidad, se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 13 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en las empresas y dentro del cómputo anual, a excepción de un día que se considerará inhábil. 6. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan recomendar a las empresas que, según sus necesidades y de acuerdo con sus trabajadores/as, arbitren las medidas oportunas para que puedan realizar jornada continuada durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. En cualquier caso, las empresas cumplirán el RD. 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada a las que se les respetará su horario habitual y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estiva, deberán planificar la realización de los mismos en jornada de mañana, en Córdoba y provincia y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de necesidad productiva o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa y adoptando todas las medidas necesarias en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias. En todo caso, en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor. 7. En el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Artículo 10. 5 de enero. Todas las empresas del Sector y durante la jornada del 5 de enero, realizarán la misma en régimen de trabajo continuado y procurarán que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, respetando el horario de entrada habitual.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
LA CORUÑA	Artículo 28. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada. En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en el que la persona trabajadora abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo. Artículo 29. Horario de trabajo. Dentro de los tres primeros meses del año, cada empresa, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, elaborará el calendario laboral, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como los días festivos, los descansos semanales y el calendario de vacaciones. Todo ello deberá ajustarse a la jornada anual establecida, indicándose expresamente las fechas de disfrute en el supuesto de producirse un exceso de la citada jornada.
CUENCA	Artículo 24. Jornada. Para la jornada continuada superior a 6 horas se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que será de 30 minutos para el caso de menores de dieciocho años y la jornada continuada sea superior a 4 horas y media. Artículo 25. Calendario. Las empresas expondrán, como muy tarde, al finalizar el primer trimestre del año, en el tablón de anuncios, un Calendario Laboral negociado con los representantes legales de los trabajadores, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo. En caso de no llegar a un acuerdo en el mismo, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio su participación en la elaboración del mismo.
GERONA	Artículo 30. Jornada de trabajo. 1.a. Se considerará la jornada de lunes a viernes exceptuando los catorce festivos oficiales y los 22 días laborales de vacaciones establecidos en el artículo 30 del mismo Convenio, y considerando una jornada de 8 horas diarias de trabajo efectivo. La diferencia que pudiera resultar entre la jornada pactada en este Convenio y el cuadro horario elaborado por la Empresa se compensará por horas o días de descanso de forma escalonada, de común acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, y siempre dando a la Empresa un preaviso de una semana, y en caso de que no se compensara por descanso se abonará esta diferencia en los plazos que se pacten en cada Empresa. 1.b. El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. 1.c. El descanso del tiempo del bocadillo no se considerará tiempo efectivo de trabajo, salvo en las empresas en las que exista acuerdo o pacto contrario. 1.d. Cuando la situación de las Empresas lo requiera, se pactará con la Representación Legal de las personas trabajadoras y, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, la distribución y el tipo de la jornada (continuada, intensiva o partida), turnos de trabajo y el régimen de descanso.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
GRANADA	Artículo 9. Jornada de trabajo: a) Jornada regular. La jornada laboral será de 1.760 horas al año de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta jornada se desarrollará preferentemente de lunes a viernes. No obstante, lo anterior, aquellas empresas o centros de trabajo que, por razones organizativas o de producción lo necesiten podrán, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y de no haberlos a la Comisión Paritaria del Convenio, establecer una jornada laboral de lunes a sábado con las siguientes condiciones: • La empresa elaborará bimensualmente un calendario incluyendo a los trabajadores que habrán de prestar su jornada laboral en sábado, procurando la distribución equitativa para todos los trabajadores de la plantilla en función de su categoría profesional. • Las personas trabajadoras que presten su trabajo en sábado a jornada completa disfrutaran de un descanso mínimo ininterrumpido de dos días. En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados. En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa. Si por necesidad productiva, la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Paritaria del convenio sus motivos. La Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratará al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante, lo dispuesto con anterioridad, se respetarán los acuerdos internos pactados en cada empresa. Las personas trabajadoras que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de bocadillo que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario. Durante los meses de verano y siempre de acuerdo entre empresa y la R.L.T. o en su defecto con las propias personas trabajadoras, se podrá realizar la jornada intensiva.
GUADALAJARA	Artículo 29. Jornada. "La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores. El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada. Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año. Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva."
GUIPÚZCOA	Artículo 7. Jornada de trabajo. • Jornada partida: Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia. • Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos: Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.682 horas para cada uno de los años de vigencia. En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido. • Jornada a dos o más turnos. Las horas efectivas de trabajo para los años 2020, 2021 y 2022 serán 1.697 horas para cada uno de los años de vigencia, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos. Artículo 8. Calendarios y horarios de trabajo. La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
HUELVA	CONVENIO MONTAJES Artículo 30. Jornada laboral. Las horas de formación también serán obligatorias realizarlas para las personas trabajadoras o en caso contrario tendrán que realizarse como horas de trabajo efectivo. Y si por motivos ajenos a la persona trabajadora, la empresa no programara las horas de formación obligatoria, no se estará en la obligación de compensar dichas horas como trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que no dispongan de un centro de trabajo fijo y tengan que desarrollar su actividad móvil en itinere entre uno o varios clientes, se le contará cómo tiempo de trabajo, desde que sale de su domicilio para atender al primer cliente, hasta que regrese al mismo, después de atender al último cliente. La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes. Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios/as y representantes sindicales. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del convenio careciendo en este caso el/la presidente/a del voto de calidad. La empresa dará a conocer el calendario laboral anual a primeros de año. La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, la persona trabajadora será compensada con las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, especificándose, si es en horario de noche y en horario de mañana o tarde. A estos efectos, se entiende que el horario de mañana será desde las 6,00 horas del día 24 y 31 de diciembre, hasta las 14,00 horas del día 24 y 31 de diciembre. El horario de tarde será desde las 14,00 horas del 24 y 31 de diciembre, hasta las 22,00 horas del 24 y 31 de diciembre. Y el horario de noche se entenderá desde las 22,00 horas del día 24 y 31 de diciembre hasta las 6,00 horas del 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente. Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de estos con los representantes sindicales. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del convenio, careciendo en este caso el presidente del voto de calidad. JORNADA DE VERANO: las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses y medio, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes sindicales. Si no hubiera acuerdo se estaría a lo dispuesto en el artículo 21 en lo relativo al cambio de jornada.
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN Artículo 16. Jornada laboral. Se establece la jornada en cómputo anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para los años 2021, 2022 y 2023. La jornada máxima diaria será de 9 horas y su distribución semanal de lunes a viernes. Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad. La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año. La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre será inhábil. Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de los mismos con los representantes de sus trabajadores. JORNADA DE VERANO: los trabajadores afectados por el presente Convenio, excepción hecha de las tiendas de bicicletas, motos y repuestos y accesorios del automóvil en general que continuarán con los horarios que venían realizando típicos del comercio, disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este Convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores. Se conviene expresamente que se podrá establecer un turno durante dicha jornada previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en caso de no existir acuerdo, se trabajará en jornada de tarde un máximo de un 33% de la plantilla sin coste adicional para el empresario y sin detrimento del máximo legal de horas al año establecido en el convenio para el trabajador. Se respetarán los acuerdos anteriores que tengan las empresas. En cualquier caso, un trabajador no podrá trabajar más de 1/3 del total de la jornada de verano.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
HUESCA	Artículo 11. Jornada de trabajo. La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante la vigencia del Convenio. Por lo que en el caso de que la jornada diaria sea de ocho horas efectivas de trabajo, los días efectivos de trabajo para este año serán 220. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras. Artículo 13. Horario de trabajo para el sector servicios. En los Sectores de Servicios de la actividad de Metal, tales como talleres de reparación, electrotecnia y mantenimiento, fontanería y similares, la Dirección de las empresas, con absoluto respeto de la jornada pactada en el presente Convenio en cómputo anual, podrá establecer, comunicándolo con una antelación mínima de siete días a los representantes sindicales de las personas trabajadoras y a la Inspección Provincial de Trabajo, diferentes horarios de trabajo por épocas estacionales, dadas las distintas necesidades temporales en materia de trabajo en tales sectores. Igualmente, se respetará la duración máxima de la jornada y los descansos reglamentarios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. La jornada para tales sectores, se aplicará de lunes a viernes, ambos inclusive, si bien, podrán establecerse turnos en sábado para aquellas empresas que en determinadas épocas estacionales o por obligaciones de carácter comercial lo precisen. En tal caso, dichos turnos serán cubiertos por el personal imprescindible que las empresas designen a tal efecto.
LEÓN	No regulado en convenio
LÉRIDA	Artículo 26. Las condiciones económicas y sociales previstas en el presente Convenio se entienden establecidas para una jornada laboral de 1.769 horas anuales de trabajo efectivo, para cada uno de los años de vigencia 2020-2021, tanto en régimen de jornada continua o intensiva como en régimen de jornada partida. Sin embargo, aquellas empresas en que tenga establecida o que en un futuro se establezca la modalidad de jornada continua o intensiva, los empleados de las mismas disfrutan de una interrupción o descanso de 15 minutos diarios que no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, por mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los Trabajadores/as, se podrá prorrogar la jornada ordinaria de trabajo, y en consecuencia no tendrán la consideración de horas extraordinarias, hasta 57 horas anuales, es decir, 1.826 horas. Artículo 27. El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. De igual modo, en los descansos, suspensiones o interrupciones entre jornada se observará la misma regla. Artículo 29. En aquellas empresas en las que, normalmente, la jornada de trabajo se desarrolle a la intemperie, como ahora el tendido de líneas eléctricas, las de montaje de estructuras metálicas etc. La jornada se iniciará y terminará de conformidad a lo dispuesto en el párrafo 1º de la norma núm. 5 de la Orden Ministerial de 18.5.73. Tales empresas proporcionarán y costearán a todo su personal la locomoción para trasladarse a los trabajos que estén fuera de los límites territoriales de la localidad en la que fueron contratados. Las horas invertidas a la espera de empezar o reanudar el trabajo, cuando la inclemencia del tiempo lo impida, serán abonadas por las empresas en cuestión, a razón del cincuenta por ciento de la retribución correspondiente a la hora sencilla. Si existe la posibilidad de desarrollar la jornada en otro puesto de trabajo, tendrá que hacerse así. En esta clase de empresas, durante los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre, la jornada laboral vendrá determinada por el horario solar y así deberá tenerse en cuenta al distribuir las horas de trabajo efectivo por año.
LUGO	Artículo 27. Jornada de trabajo. A) Jornada laboral anual.- La jornada laboral durante la vigencia del presente Acuerdo para los años 2018 y 2019 se mantiene fijada en 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, para el año 2020 la jornada anual de trabajo será de 1.774 horas y para el año 2021 será de 1.772 horas, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo lo dispuesto en los apartados C) y D) de este artículo. Dentro del día previsto en este artículo, se considerarán generales los días 24 y 31 de diciembre como días no laborables y días pagados. En el caso de que los trabajadores deban prestar servicios en las fechas indicada por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia al público, las empresas tendrán sustituir el disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro descanso equivalente. B) Calendario laboral.- Las empresas podrán distribuir la jornada efectiva establecida en la presente Acuerdo durante todo el año con criterios de fijación uniformes o irregulares, con prestación de servicios todos los días horas de trabajo del año o no, debiendo fijarse dicha distribución en el correspondiente calendario laboral antes del 1 de marzo de cada año y exponerlo en el tablón de anuncios de la empresa. En aquellas sociedades en las que a la fecha señalada, 1 de marzo de cada año, no se hubiera establecido la distribución del día hábil anual en curso en la empresa, y en caso de que se produzca, de acuerdo con el horario de trabajo, en exceso sobre la jornada efectiva anual pactada, cada trabajador disfrutará como días incapaz de trabajar o imposibilitado de trabajar y remunerado, además del 24 y 31 de diciembre, los días que anualmente se acuerden la Comisión Conjunta del Convenio en número suficiente para que no haya horas extraordinarias y que sean retribuido al 100% del salario real del trabajador, independientemente de que tenga derecho a horas extraordinarias a otros descansos. En el caso de que, por razones organizativas o de necesidad de atención o asistencia a público, los trabajadores deberán prestar servicios en las fechas que señale la Comisión Mixta, las empresas deberán sustituir el disfrute del descanso en las fechas señaladas por otro período de descanso equivalente.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
LUGO	(continuación...) C) Se autoriza a la empresa a designar un servicio los días sábados, con el fin de mantener un nivel de asistencia a público, así como, en su caso, las funciones de mantenimiento en general, que en ningún caso excederán del 50% del plantilla Ningún trabajador está obligado a prestar servicios en dos sábados consecutivos. Aquellos trabajadores que presten servicios los sábados, disfrutarán el lunes del descanso equivalente, según corresponda, de forma que gocen de un descanso ininterrumpido de 48 horas, salvo que la empresa y los trabajadores decidan por acuerdo mantener otro sistema de descanso, incluido el que ha estado utilizando actualmente. D) Los trabajadores que trabajen los domingos y festivos tendrán derecho a un descanso compensatorio de dos días por cada domingo o feriado trabajado, a disfrutar dentro de los dos meses siguientes, según convenio entre la empresa y el trabajador.
MADRID	Artículo 48. Jornada anual de trabajo. 3. Las personas trabajadoras que por calendario laboral o por cualquier otra cuestión presten sus servicios de lunes a viernes y por lo tanto disfrutan el descanso semanal en fin de semana, podrán ser requeridos con carácter obligatorio para prestar sus servicios un máximo de seis sábados o domingos al año, con el fin de adaptar la capacidad productiva a las necesidades de producción en las empresas del sector.
MÁLAGA	CONVENIO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL Artículo 17. Jornada laboral. La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de lunes a viernes, siendo la jornada máxima de trabajo efectivo anual la de 1.756 horas, habiéndose incluido para sus cálculos las siguientes reducciones: El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se trabajará durante cuatro horas efectivas de trabajo cada día. Reducción de 12 horas (1 jornada y media), para la semana de feria de cada localidad. Cuando los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero coincidan en días laborables, se trabajará durante cuatro horas efectivas de trabajo en jornada de mañana. Dentro del tiempo efectivo de trabajo, se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en el pago de haberes. Debido a las condiciones climáticas de nuestra provincia, y con el fin de lograr una mayor eficacia, rendimiento y productividad, las empresas y los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, se reunirán, para establecer las condiciones de una jornada intensiva comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para los meses de verano, como recoge la Ley de Salud Laboral. Esta negociación se llevará a cabo en cada centro de trabajo a iniciativa de cualquiera de las partes. Artículo 18. Excepciones a la jornada Por necesidades de producción impuesto por la marca o criterio de la empresa y previa negociación con los/las representantes de los trabajadores/as o sindicato asignado por estos, en las empresas que careciesen de representantes, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado. Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes correturnos que estén establecidos o puedan establecerse, o mediante cualquier otra forma, siempre y cuando se realicen respetando los descansos establecidos por la ley.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN Artículo 12. JornadaLa duración de la jornada de trabajo para la vigencia del presente convenio será de 1.756 horas anuales. Boletín Oficial de la Provincia de Málaga. Número 202 Miércoles, 21 de octubre de 2020. Página 57. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.En atención a lo señalado de las fechas, las jornadas laborables de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajarán.Cuando estos días coincidan en sábados o domingos, se trasladará su disfrute al viernes anterior .Igualmente los días laborales de Semana Santa y feria, la jornada será continuada de 8:00 a 14:00 horas.Una vez fijados los días festivos, se calcularán cada año las horas que excedan o falten para completar la jornada anual establecida en el convenio. Estas horas serán distribuidas por las empresas al confeccionar cada año el calendario laboral, no pudiendo ser disfrutadas en periodos inferiores a 15 minutos.
MELILLA	Artículo 5. Jornada. La jornada ordinaria durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes. Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral será de cuatro horasa. Durante la semana de Fiestas Patronales la jornada será de continua de cuatro horas. Durante los meses de julio a agosto, a elección de la empresa, la jornada será continuada de 7 horas.
MURCIA	Articulo 23 B) Distribución. La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo para las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 235 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio. Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Artículo 29. Jornada anual. 29.1. Regulación General. Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo que se establecerá en el artículo 29.2, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de 1.695 horas para toda la vigencia del Convenio. La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada empresa del sector. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personastrabajadoras en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas encómputo anual. • Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas. • El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto que al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS Artículo 24. Jornada laboral. Durante el año 2016, 2017 y 2018 la jornada será de 1.720 horas efectivas y realmente prestadas. Aquellas empresas que por cualquier circunstancia o concepto tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior en cómputo anual a las jornadas pactadas en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual. Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas. La reducción de jornada se aplicará según la distribución que se establezca en el calendario laboral de cada empresa, sin que necesariamente afecte a una disminución de los días en que actualmente las empresas permanezcan abiertas, salvo que las partes acuerden otra cosa. El tiempo del trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que, por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio, la jornada laboral será de 1.520 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.
ORENSE	Artículo 33. Jornada de trabajo y horarios Se establece un período de 15 minutos de descanso en las jornadas continuadas, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El horario se establece de lunes a viernes, salvo en empresas con tres turnos y que tengan necesidad de compensación de horas, en este caso, podrá trabajarse el sábado hasta compensar la jornada
PALENCIA	Artículo 17. Jornada de trabajo. La jornada laboral para la vigencia del presente Convenio Colectivo en cómputo anual de trabajo efectivo, respetándose aquellas jornadas inferiores que se tengan pactadas en cada empresa, será de 1.752 horas. Todas las empresas afectadas por este convenio, distribuirán su jornada de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuvieran su jornada distribuida de lunes a sábado, que procurarán adaptarse a la adecuada distribución de lunes a viernes.
LAS PALMAS	Artículo 7. Jornada laboral. A partir del 1 de enero de 2022 la jornada de trabajo será de 1.765 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada. A partir del 1 de enero de 2023 la jornada de trabajo será de 1.764 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada. A partir del 1 de enero de 2024 la jornada de trabajo será de 1.762 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.
PONTEVEDRA	Artículo 28. Jornada y horario de trabajo. Todas las empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente su jornada de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuviesen establecida jornada continua de lunes a sábado
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Artículo15. Tiempo de trabajo anual. El tiempo de trabajo efectivo anual durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1.750 horas. Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas Continuadas de descanso (el bocadillo) y otras sin interrupciones cuando, mediante norma legal o acuerdo entre las partes o po rla propia organización del trabajo, se entiendan integrándose en la jornada ordinaria de trabajo.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
LA RIOJA	CONVENIO DE TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V. Artículo 19. Jornada de trabajo. Durante el año 2019, la jornada laboral para todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio será de mil setecientas setenta horas (1.770), reduciéndose en 3 horas, es decir a 1.767 horas, durante 2020 y en 2 horas menos, es decir, a 1.765 durante 2021. Las horas anteriormente citadas se consideran de trabajo real y efectivo, siendo incrementados a la jornada de trabajo los tiempos que se pierdan por conceptos tales como bocadillo, salidas, etc. no recogidas en la Ordenanza. Para los supuestos de jornadas continuadas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4, jornada, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de desacuerdo entre los trabajadores y empresarios para el comienzo de la jornada de trabajo laboral, se establece que la misma comenzará por la mañana a las nueve horas (9) y a las quince horas treinta minutos (15,30) por la tarde.
SALAMANCA	A partir del año 2022; la jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ascendiendo dicha jornada a un cómputo de 1.754 horas anuales. La tarde del Lunes de Aguas y los días de Nochebuena y Nochevieja se considerarán como no laborables, sin que ello suponga modificación alguna en el cómputo anual de horas establecido en el presente Convenio. En sustitución del Lunes de Aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse, asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en la que por tradición local así se aconseje.
SEGOVIA	La duración máxima de la jornada laboral diaria será de 8 horas, incluyendo dentro de ellas un descanso de al menos 15 minutos cuando la jornada continuada exceda de 6 horas. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Si por necesidades empresariales hubiese que establecer jornadas laborales que superen la duración máxima establecida en el presente Convenio, esta modificación deberá realizarse de mutuo acuerdo con la Representación de los trabajadores, y como criterios básicos se atenderá a que la jornada diaria no exceda de 9 horas de duración y a estudiar soluciones a los conflictos individuales que pudieran derivarse para la atención de las responsabilidades familiares o por la realización de estudios personales La distribución de las horas de trabajo se efectuará de lunes a viernes, en jornadas de 8 horas diarias y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo en casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia, previa información a la Representación de los trabajadores.
SEVILLA	Plus de bocadillo. En las empresas que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. En cambio, se abonará a las personas trabajadoras de éstas la cantidad de 1,89 euros por día efectivo de trabajo desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 30 de junio de 2021, y el importe de 1,92 euros desde el 1 de julio de 2021, este día inclusive. No obstante lo establecido en este artículo, la empresa previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá optar entre el abono de las cantidades que para cada año se fije para el plus de bocadillo, por día de trabajo y jornada efectiva anual de 1.759 horas, según lo estipulado en el párrafo primero de este apartado para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o computar el período de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo sin abono de cantidad alguna. Las que opten por la compensación económica lo harán constar expresamente en la hoja de salario como «plus de bocadillo». Jornada intensiva. Las empresas, siempre que las circunstancias lo permitan y las personas trabajadoras así lo soliciten, posibilitarán el establecimiento de la jornada continuada durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y, en particular, sus condiciones térmicas, las empresas del sector valorarán, a título de recomendación, la Guía Técnica publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. Real Decreto 486/1997. En todo caso, la jornada laboral se desarrollará de forma continuada y en horario de mañana en las empresas del sector los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre de cada anualidad
SORIA	La distribución semanal será como regla general de lunes a viernes. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. No obstante, la jornada será de lunes a sábado en aquellas empresas que atiendan servicios de mantenimiento o servicios de carácter urgente o que tengan necesidad de preparación del trabajo de la siguiente semana, trabajando como máximo un 25% de la plantilla los sábados. También será de lunes a sábado la jornada en las empresas que vengan obligadas por necesida des del propio proceso productivo. Y por supuesto en todas aquellas empresas en que se pacte. Igualmente la jornada será de lunes a sábado para el personal de ventas, personal de viaje y de conducción (chófer de camión y de turismo).

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
TARRAGONA	Expresamente se pacta que el tiempo de descanso por bocadillo en jornada continuada no computará como trabajo efectivo. En caso de jornada partida podrá suprimirse el tiempo de bocadillo, aunque se viniese disfrutando. Se respetarán las jornadas más beneficiosas que puedan existir.
TENERIFE	La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas semanales durante toda la vigencia del presente convenio. Para el año 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 se reunirá la comisión de negociación del convenio para determinar los días no laborables, en función del calendario laboral correspondiente. Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto en cuanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa. Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana. Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los/las representantes de los/las trabajadores/as o, en su defecto, a los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador o trabajadora, salvo pacto entre las partes. Los/las trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.
TERUEL	Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo efectivo será de 1.758 horas anua les, trabajadas en jornada semanal de lunes a sábado. No obstante, en caso de que en el ámbito estatal del sector se estableciera jornada inferior a la citada, se considerará como vigente en este Convenio la establecida en el ámbito estatal.
TOLEDO	Para la jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos que se retribuirán como de trabajo con excepción de los complementos de cantidad o calidad y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo. Se recomienda por parte de la Comisión Mixta Negociadora, que la jornada sea de lunes a viernes.
VALENCIA	Los y las trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, como regla general y sin perjuicio de las excepcionalidades reglamentadas o pactadas, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el día completo del domingo
VALLADOLID	Descanso semanal: sábados y domingos.
VIZCAYA	Durante los tres años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente: - 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida. - 1.688 horas anuales efectivas en jornada continuada.
ZAMORA	Artículo 13. Distribución de la jornada. 1. Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas. Antes del 28 de febrero de cada año se reunirá la comisión Paritaria de este convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.
ZARAGOZA	No regulado en convenio.

6.1.2. Distribución irregular de la jornada en los convenios provinciales del Sector Metal.

El concepto de distribución irregular ya se pactó en II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. En el mismo, se decía que *"se debiera considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal. En este sentido, los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación".*

Más tarde, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introduce la modificación del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, quedando con la siguiente redacción: *«mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.».*

Por último, el actual y vigente "V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva", introduce un capítulo de flexibilidad interna, en cuyo punto 2 hace referencia a la ordenación del tiempo de trabajo, instando a la negociación colectiva a promover la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivada de esa distribución irregular.

En el caso de la distribución irregular de la jornada se regula en 42 de los 57 convenios analizados. La inmensa mayoría de ellos prevén que la distribución irregular tendrá que ser acordado entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Lo realmente reseñable de este análisis es la manera en que esa distribución irregular se ha regulado. Encontramos en el texto de los convenios regulación a través de flexibilizar la jornada, a través de la acumulación máxima de horas en la denominada "bolsa de horas de trabajo" o "bolsa de disponibilidad horaria", incluso algunos textos con referencia a lo que marca el Estatuto de los trabajadores.

También encontramos regulación que estipulan un número máximo de horas de distribución irregular, dentro de la jornada anual. Este es el caso del Convenio de la Coruña que en su artículo 28 dice: *"respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses. El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70 horas".*

Distribución irregular de jornada

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ÁLAVA	Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las empresas podrán disponer de hasta un máximo de 100 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa. En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa. Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos: 1. Preaviso de 5 días a las personas afectadas y al comité de empresa o personas delegadas de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan. 2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa de la persona trabajadora o en su defecto del comité de empresa o personas delegadas de personal. 3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de 5 días) o en parte (como máximo de hasta 2 horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones. 4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de 8 al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá a la persona trabajadora, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o personas delegadas de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus. Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las 15:00 horas. 5. Las horas de disponibilidad trabajadas de más por utilización del bolsín no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización. El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada persona trabajadora, que deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación, para propiciar el posible acuerdo entre las partes. 6. Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como la representación legal de las personas trabajadoras de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL Artículo 5. Jornada laboral. Distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula: «mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella». En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo, podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio de los límites que al respecto prevé el Estatuto de los Trabajadores. El cómputo de ese 10% de horas de distribución irregular en materia de jornada, comprenderá tanto las horas que se aumenten de la jornada habitual, como las horas minoradas, y deberá acogerse a los siguientes criterios: 1. La decisión del empresario para hacer uso de esta distribución irregular horaria, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados con una antelación de preaviso mínima de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, tanto para la reducción como para la ampliación de la jornada. 2. La ampliación de jornada por esta distribución irregular de jornada, será como máximo de una hora diaria, salvo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores. 3. El período mínimo de descanso diario será de al menos 12 horas y el período mínimo de descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido. 4. La reducción de jornada máxima será como máximo de 4 horas diarias. Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 5 días, por no emplear al trabajador añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de trabajo. Por lo tanto, no podrá ninguna empresa reducir la jornada en base a la distribución irregular, por debajo de 4 horas diarias, debiendo en caso de no contar con trabajo suficiente, por no emplear al trabajador ese día, horas estas que irán destinadas al cómputo de distribución irregular de 10% de horas anuales. 5. Las ampliaciones de jornada no podrán realizarse en fracciones de hora, sino que deberán darse en horas completas. 6. Salvo pacto en contrario, la distribución irregular de jornada no podrá utilizarse para realizar ampliaciones de jornada en días distintos de los habitualmente dedicados al trabajo en la empresa, tales como en vacaciones o puentes establecidos en el calendario laboral. 7. En caso de producirse un despido declarado o reconocido como improcedente y como consecuencia de esta distribución irregular de jornada, el trabajador se encontrará en situación de débito de horas por no haber saldado esta bolsa de horas negativas al tiempo de producirse el despido, la empresa no podrá detraer de su finiquito cantidad alguna por este concepto. Por el contrario, si la causa de la extinción de la relación laboral fuese la baja voluntaria del trabajador, la empresa sí estará facultada para efectuar dicha detracción de haberes. 8. Dentro de una misma sección o unidad productiva y para trabajadores con funciones similares, no podrá existir una diferencia mayor de más de 20 horas en cómputo anual entre el trabajador que más uso haya hecho de la distribución irregular y la persona que menos uso haya hecho de la misma, 9. En el caso de aplicarse esta distribución irregular de jornada, en el seno de cada empresa se producirá una reunión de comisión de trabajo antes del último trimestre del año cuyo orden del día será, entre otros, informar a los RLT de la jornada anual de cada trabajador/a para proceder a su regulación en el año natural en curso.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES No regulado en convenio

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ALICANTE	Artículo 52. Jornada laboral. Jornada flexible. Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de las empresas con la carga de trabajo existente en cada momento las empresas podrán optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada: A) Distribución irregular de la jornada. 1.- Antes del 31 de enero del año en curso se establecerá la oportuna discusión con los Representantes Legales de las personas trabajadoras en la empresa, al objeto de determinar el calendario laboral. Calendario que será definitivo a partir de la fecha arriba indicada. 2.- Las empresas deberán explicar las causas que justifican el calendario propuesto. No obstante, la falta de acuerdo facultará a las empresas para determinar el calendario que mejor se adecue a sus previsiones con los siguientes límites: *En todo caso, la jornada anual no podrá sobrepasar las 1.752 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia de este convenio. *El límite máximo de la jornada ordinaria no superará las 9.30 horas de trabajo efectivo y el mínimo no podrá ser inferior a 5 horas. B) Bolsa de horas de libre disposición Las empresas que a 31 de Enero del año en curso no hayan optado por la distribución irregular de la jornada prevista en el Aptdo. A, dispondrán de una bolsa horaria de 150 horas/año, cuya utilización se regulará de la siguiente forma: B.1) El calendario laboral se confeccionará sobre la base de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo para todos los años de vigencia de este convenio. B.2) Las empresas podrán disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes: *Las empresas preavisarán con un mínimo de 5 días de antelación a los Representantes Legales de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras individualmente afectados por el uso de las mismas. *La retirada del uso de las horas preavisadas deberá comunicarse con la máxima antelación posible a los Representantes Legales de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras individualmente afectados por el uso de las mismas, siendo conscientes de los perjuicios que podrían causarse de convertirse el preaviso y posterior cancelación en una práctica reiterada y frecuente, lo que obligaría a replantear otra medida más rigurosa de control en próximas ediciones del convenio. *La prolongación de la jornada ordinaria, en virtud de la bolsa de horas de libre disposición, no superará, en ningún caso, las 10 horas de trabajo efectivo. *El disfrute compensatorio de dichas horas, deberá realizarse dentro del año natural y por días completos siendo la fecha de aquella que determine el trabajador, salvo que ello pueda suponer un quebranto en la producción o coincida con periodos punta de actividad. *La disponibilidad horaria así como el descanso compensatorio, en este artículo regulado, tendrán cómputo anual; por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor cargo de trabajo. B.3) Las partes firmantes evaluaran al finalizar el año la efectividad de ésta medida. C) Tanto si se opta por la distribución irregular como por la bolsa de horas, deberá respetarse el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes, y el día completo del domingo, y las vacaciones que se establecerán de acuerdo con lo regulado sobre este punto en el presente convenio. D) La distribución irregular de la jornada tendrá preferencia en su aplicación sobre los conceptos dispuestos en el Art. 37 del E.T.
ALMERÍA	Artículo 12. Jornada. 3. Distribución irregular de la jornada. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre la empresa y las personas trabajadoras, las empresas podrán distribuir, hasta un máximo de 100 horas del cómputo anual por persona trabajadora, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Dicha uniformidad o irregularidad podrá afectar bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. No obstante, por acuerdo expreso entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá convenir la modificación en más o en menos del máximo previsto en el párrafo precedente. En defecto de pacto en esta materia, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 48 horas a dicha representación y/o a las personas trabajadoras afectadas, podrá distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, hasta el máximo previsto en el párrafo primero de este apartado. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio. El establecimiento de la jornada irregular, se limitará a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: -En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas. -En cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 30 a 50 horas. En todo caso, se tendrán en cuentan las siguientes limitaciones: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. El periodo de vacaciones y los festivos tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada. No podrán imponerse a las personas trabajadoras menores de dieciocho años jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización de la persona trabajadora. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
ASTURIAS	Artículo 3. Jornada laboral. Flexibilidad de la jornada laboral. La actual situación de los mercados, caracterizada por un gran dinamismo en la planificación de la producción, hace que cada vez sea más necesaria la introducción del principio de administración flexible de la jornada laboral
ÁVILA	No regulado en convenio
BADAJOZ	Artículo 47. Distribución de la jornada: 3. Se entiende como distribución irregular de la jornada aquella que pueden realizar las empresas de acuerdo con los siguientes topes mínimos y máximos. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 y 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no excederán de 35 y 45 horas. Estos límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto, si no hubiera representantes, de forma colectiva con los trabajadores mismos. 4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de los trabajadores, y si al vencimiento de un contrato de trabajo en esta distribución irregular de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponden con la distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria. 5. Establecido por la empresa su calendario laboral de acuerdo con lo preceptuado en el artículo anterior antes del 15 de febrero, podrán modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio. 6. Otras posibles modificaciones se harán de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. 7. Se acuerda que la jornada irregular se recuperará en los 6 meses siguientes desde su ejecución, no excediendo en ningún caso del año natural.
BALEARES	Artículo 24. Jornada. Sin embargo, las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, cuando las circunstancias de la producción o del mercado así lo exijan, tanto para el conjunto de la empresa como para los diferentes departamentos que la constituyen, pueden disponer de la jornada habitual que se prevé más arriba, de 215 horas anuales de trabajo efectivo para cada persona trabajadora, para la realización de las tareas fuera de la jornada que a todos los efectos se ha fijado. Las horas que constituyen la bolsa horaria de 215 horas forman parte del número de horas anuales de jornada anual máxima recogida en este artículo, de tal manera que su utilización se tiene que hacer dentro de los márgenes del año correspondiente. De estas 215 horas anuales efectivas a disposición de las empresas solo se pueden utilizar dos cada día de lunes a viernes y ocho los sábados, con un máximo semanal de 10 horas. La utilización de estas horas se tiene que hacer respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal que se fijan en este convenio. En caso de que se empleen las horas de disposición, el descanso mínimo semanal tiene que ser de 36 horas. Las personas trabajadoras en las cuales transcurra alguna de las circunstancias siguientes tienen derecho a ser exceptuadas de la realización de tareas al margen de las 215 horas de distribución irregular siempre que tengan acreditadas estas circunstancias o las acrediten a la empresa, antes de la realización efectiva de los trabajos. Son circunstancias de exclusión: a) Que tengan exclusivamente a cargo suyo hijos de menos de 6 años o minusválidos. b) En caso de enfermedad grave del cónyuge o de un pariente hasta el primer grado de consanguinidad. Las empresas tienen que comunicar a las personas trabajadoras, con una antelación de tres días hábiles, su intención de disponer de las horas necesarias de la bolsa de 215 horas de distribución irregular, y tienen que a ellegar la circunstancia o las circunstancias de la producción o del mercado que lo justifiquen. En los casos en que estas circunstancias productivas reúnan el carácter de urgencia, siempre que la medida no tenga una duración superior en dos días consecutivos, la comunicación referida se puede efectuar con un día de antelación. Cuando surjan divergencias en la aplicación de las normas que se prevén en este artículo sobre la distribución irregular de la jornada prevista, cualquiera de las partes puede acudir ante el TAMIB porque las resuelva. En los casos en que quede acreditado que la utilización de las horas a disposición se ha hecho con mala fe, la persona trabajadora o los afectados se pueden presentar ante la instancia del TAMIB. Si se acredita esta circunstancia, las horas mencionadas se tienen que considerar como extraordinarias y se tienen que abonar como tales, y las utilizadas se tienen que entender como descontadas de la bolsa horaria referida. En los supuestos de jornada partida, no se computa el tiempo de descanso (bocadillo) como tiempo de trabajo efectivo retribuido y sí que se computa como tal en la jornada continuada.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
BALEARES	(continuación...) La aplicación de la bolsa horaria da lugar a compensaciones en menos horas a fin de adaptarse a la jornada anual pactada. Estas compensaciones se pueden acumular para disfrutarlas de manera continua y días completos. Los días de libranza se tienen que determinar de mutuo acuerdo entre las empresas y las personas trabajadoras o sus representantes legales.
BARCELONA	Artículo 58. Flexibilidad estructural. Para adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la Representación Legal de los Trabajadores/se, si hubiera. Esta distribución tiene que respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal que la ley prevé. Se pueden superar las 9 horas de jornada diaria, pero se recomienda que no se superen las 10 horas diarias, y que se respete el descanso entre jornadas. Artículo 59. Flexibilidad coyuntural. b) Bolsa horaria: La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo esto respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de estas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables de la persona afectada. La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales tendrá que realizarse a razón de jornadas completas. Serán días inhábiles para la aplicación de este apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 24, 25, 26, 31 de diciembre. En caso de que en aplicación de este apartado b) tenga que trabajarse en días establecidos al calendario laboral como de descanso o festivo para la persona trabajadora afectada, se le abonará a este adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50% del valor de la hora ordinaria (Anexo n.º 3) por hora trabajada en estos días. Todo aquello que está indicado en el presente artículo será de aplicación salvo de acuerdo entre las partes.
BURGOS	Artículo 41. Jornada. Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular de la jornada.
CÁCERES	No regulado en convenio.
CÁDIZ	No regulado en convenio.
CANTABRIA	No regulado en convenio.
CASTELLÓN	Artículo 9. Flexibilidad de jornada. 1. Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada. 2. La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido preavisando con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas. 3. La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos. 4. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas: a) En cualquier caso, el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 150. b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior. c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CASTELLÓN	(continuación...) d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa. e) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias. d) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso de que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.
CEUTA	No regulado en convenio.
CIUDAD REAL	Artículo 12. Jornada de trabajo. Distribución irregular de jornada: "cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con la representación de los y las trabajadoras. En cualquier caso, la empresa lo preavisará al personal afectado con una antelación cinco días. Las empresas podrán disponer de hasta sesenta y tres días laborales al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias. Con carácter general, el promedio mensual durante el cual se podrá realizar jornadas de hasta 9 horas, será cinco días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y representación legal de los trabajadores/as, que modifique la distribución anteriormente citada. Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de lo anterior, se compensarán con descansos de día completo equivalentes. También podrá compensarse el exceso de jornada con la duración de jornada diaria, aplicándose siempre al inicio o al final de la misma, todo ello en un plazo máximo de los tres meses siguientes. Cualquier distribución irregular de la jornada respetará los descansos diarios y semanales previstos en la legislación vigente. La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares que presten sus servicios en las "paradas" de las Plantas Petroquímicas, Refinerías y Complejo Industrial de la Comarca de Puertollano, se regirán por los acuerdos pactados en esta materia."
CÓRDOBA	Artículo 7.8. Jornada de trabajo. Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 160 horas de la jornada de trabajo, pudiendo como máximo ampliar la jornada de trabajo diario hasta 10 horas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas, en un plazo máximo de tres meses y en todo caso al terminar el año en que se hayan producido.
LA CORUÑA	Artículo 28. Jornada de trabajo. Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses. El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70 horas. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los periodos de menos trabajo. La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral establecido en cada empresa. Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.
CUENCA	Artículo 24. Jornada: distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 354 horas de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Para el año 2013, y teniendo en cuenta que la firma del presente convenio se produce transcurridos unos meses de dicho año, las horas objeto de distribución irregular se calcularán de forma proporcional y en función de la fecha exacta de Publicación en el BOP. En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites que prevé el Estatuto del Trabajador El uso de esta distribución irregular de las 354 horas deberá acogerse a los siguientes criterios: Comunicación escrita a las personas trabajadoras afectadas y a los RLT con una antelación mínima de 7 días.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CUENCA	(continuación...) La ampliación de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de dos horas diarias, durante aquellos días que sean los habituales de trabajo de la empresa. Durante aquellos días que no sean los habituales de trabajo de la empresa, a excepción de vacaciones, puentes o guardias establecidos en el calendario laboral, se podrá fijar una jornada máxima en concepto de distribución irregular de hasta 4 horas. La reducción de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de 4 horas diarias, y para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 7 días, por no emplear a la persona trabajadora durante el día completo, añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de distribución irregular. Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, en todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora.
GERONA	Artículo 30. Jornada de trabajo: 1f.- La distribución inicial de la jornada podrá ser irregular teniendo en cuenta razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, a fin de adaptar lo más posible la distribución de la jornada en la estacionalidad del producto. 1g.- La Empresa argumentará, a ser posible por escrito, a la Representación Legal de las personas trabajadoras, los motivos por los que pide la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación de la jornada de trabajo ordinaria. 1h. En cualquier caso, se tendrán que respetar los siguientes límites: — Un máximo de 10 horas diarias y 48 a la semana. — Un descanso diario entre jornadas de al menos 12 horas. — Un descanso semanal de dos días, que podrá computarse por períodos de dos meses. — Los días laborables de las vacaciones anuales. Todo ello con el límite de las horas/año pactadas en el Convenio.
GRANADA	Artículo 9. Jornada de trabajo: b) Jornada irregular. Por acuerdo entre la empresa y la R.L.T., o las personas trabajadoras donde no existiere esta, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en este convenio. El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de quince días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
GUADALAJARA	Artículo 29. Jornada: "Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las partes que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma o bien podrá ser atribuida la representación a la comisión paritaria del sector. Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada los excesos deberán ser compensados a la persona trabajadora con días libre completos. Para la realización de la jornada irregular se debe comunicar con un plazo de 5 días a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores, sin que, en ningún caso se supere el máximo de 10 horas diarias."
GUIPÚZCOA	Artículo 8. Calendarios y horarios de trabajo. En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 9. Disponibilidad de horas. Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades del mercado, sólo aquellas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo. Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
GUIPÚZCOA	(continuación...) a) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2020, 2021 y 2022, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa. En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa. El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente. Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos: 1. Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican. 2. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa. Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9. Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas. Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados. 3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural. Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo. Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa. Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50%, la forma y tiempo de su disfrute o realización. Para la fijación del 50% que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa. Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas. Las empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar. El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo octavo. Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
HUELVA	CONVENIO MONTAJES Artículo 23. Jornadas especiales. Atendiendo al carácter de las empresas de servicios acogidas en este Convenio, éstas podrán efectuar trabajos en las factorías donde prestan sus servicios, centros de trabajos y talleres propios, donde así sean requeridas, de la siguiente forma y condiciones: c) Cambios de jornadas. La modalidad de cambio de jornadas conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con los representantes de los trabajadores en jornada ordinaria en los calendarios laborales que cada centro tenga acordado. Para atender estas circunstancias las empresas podrán establecer horarios en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes o noches. Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de jornada no podrán estar en esta situación más de tres semanas seguidas en un período de dos meses. Obteniéndose a cambio una compensación económica mientras dure esta situación, por día efectivo de cambio de jornada. Los festivos y domingos tendrán una compensación consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos. Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación. Con relación al artículo de cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan disfrutando las personas trabajadoras ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Este cambio de jornada sólo se aplicará en el ámbito geográfico de Huelva y su provincia. ... Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga la persona trabajadora a estar dispuesta a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista. Las listas de voluntarios/as serán abiertas, presentándose al comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios/as serán independientes para cada modalidad de servicios especiales. En caso de no existir personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo. ... Todas las personas trabajadoras que realicen sus servicios fuera del horario pactado percibirán un complemento denominado CAMBIO DE JORNADA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día efectivamente trabajado, siempre que esté en esta situación, según lo estipulado en el apartado C.
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado en Convenio.
HUESCA	Artículo 11. Jornada laboral. Distribución irregular de la Jornada. En relación a la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en cada momento al Estatuto de los Trabajadores Art. 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, está distribución irregular salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias: a) Tener a su exclusivo cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de 12 años, justificando debidamente la imposibilidad de ser sustituido en dicho cuidado por otra persona. b) Tener a su cuidado directo, un/a familiar, de hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo/a, justificando debidamente la imposibilidad de ser sustituido en dicho cuidado por otra persona". c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido. e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo). La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la Comisión de Seguimiento de Convenio.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
JAÉN	Artículo 9. Distribución irregular y flexible de la jornada. Por razones organizativas, técnicas o de producción acreditadas, las empresas tendrán el derecho, durante la vigencia de este Convenio, de disponer de diez jornadas a trasladar a fechas distintas de las previstas en el calendario laboral, dentro del mismo año, teniendo que comunicarse los distintos cambios con una antelación mínima de 5 días. Su aplicación será de carácter colectivo, por secciones o puestos de trabajo, sin que en ningún caso se pueda aplicar de forma individual. En todo caso se deberán respetar las siguientes reglas: a) no suponga la realización de trabajo durante más de 6 días seguidos. b) los días de flexibilidad no se considerarán como días de absentismo. c) se respete siempre el período vacacional. d) se respete el sistema de turno establecido previamente en la empresa. e) los días de flexibilidad no afectarán a domingos y festivos. f) los conceptos salariales variables se abonarán en el día de flexibilidad de descanso y no en el momento del trabajo. En el caso de finalización de la relación laboral antes de que se trabaje o descanse los días de flexibilidad, en el finiquito se regularizará. Todas aquellas empresas, que no hagan uso del derecho, establecido en el párrafo anterior, por causas organizativas, técnicas o productivas, podrán acordar con los distintos representantes de los trabajadores/as la distribución irregular de la Jornada a lo largo del año. En el caso de que la jornada propuesta supere las 9 horas diarias de trabajo, será preceptivo además del acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores/as, la aceptación previa por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio colectivo.
LEÓN	Artículo 37. Jornada laboral. Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
LÉRIDA	Artículo 28. En defecto de pacto en esta materia con la representación sindical de los trabajadores/as, la Dirección de la Empresa, por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, previo aviso con una anticipación mínima de 48 horas a la dicha representación sindical, o a la Comisión Paritaria a las empresas faltas de la mencionada representación, podrá flexibilizar o distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, incrementando o reduciendo la inicialmente establecida en más o menos dos horas diarias. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente convenio, que dictará resolución vinculante por las partes. El establecimiento de la jornada irregular se sujetará a las siguientes limitaciones: - Se respetará el descanso legal de doce horas entre jornadas. - Se respetará, así mismo, el descanso semanal establecido. - El periodo de vacaciones y los festivos, tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada. - No podrán imponerse a los menores de 18 años, jornadas de trabajo de más de ocho horas. - El saldo de horas en positivo o negativo a 31 de diciembre de cada año no será superior a 160 horas. - El plazo de regularización del saldo de horas a 31 de diciembre de cada año, se extenderá hasta el 30 de junio del año siguiente. La dirección de la Empresa y la representación sindical de los trabajadores/se se reunirán con periodicidad trimestral, a efectos de contabilizar la jornada ordinaria desarrollada como consecuencia de la aplicación del presente artículo.
LUGO	Artículo 27. Jornada de trabajo. E) Distribución irregular de la jornada laboral. Con el objetivo de promover la estabilidad en el empleo del sector y al mismo tiempo favorecer la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades actuales del mercado y a las variaciones en los niveles de actividad, se pretende dotar de empresas con herramientas de adaptación de la jornada que permitan una adecuada distribución de la misma a la vez que se establecen elementos de supervisión y control de la regulación de la jornada. En este sentido, las empresas podrán distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo hasta un máximo de 140 horas, respetando en todo caso la jornada máxima anual de trabajo, las pausas entre jornadas, el descanso semanal y los días inhábiles vigentes para cada año. El número máximo de jornadas que pueden ser objeto de reparto irregular es por cada trabajador, sin que en ningún caso pueda acumularse la asignación horaria resultante del reparto irregular de unos trabajadores a otros. Para la aplicación de esta medida, las empresas deberán disponer de un calendario laboral en los términos previstos en los artículos 27.b y 28 de este Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluidas del mismo las empresas que se encuentren en proceso de ERTE por tan mientras dure. Quedan excluidos de esta medida los trabajadores con discapacidad, así como los que tengan jornada reducida por motivos familiares, los trabajadores en situación de excedencia, los trabajadores en situación de jubilación parcial y los trabajadores afectados por el disfrute de licencias, permisos o vacaciones, si la aplicación coincide con la del medida con alguna de las circunstancias señaladas.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
LUGO	(continuación...) Cuando, de conformidad con lo dispuesto en este artículo, la empresa practique una distribución irregular de la jornada de trabajo, ésta no podrá implicar trabajar más de 9 horas diarias y 45 horas semanales en los períodos de mayor actividad o exceso de trabajo o días de menos de 7 horas diarias y de 35 horas semanales en períodos de falta de jornada, salvo pacto en contrario con los trabajadores afectados para otros límites, incluida la posibilidad de acumular el exceso de días en los días de descanso, respetando en todo caso el mínimo descanso entre la jornada de 12 horas y el descanso semanal. Salvo en el caso de la afiliación voluntaria de los trabajadores, la incidencia en la jornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional y grupo profesional afectado por la irregularidad. La empresa deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores, ya los trabajadores individualmente, con 5 días de antelación, la reducción o ampliación de la jornada como consecuencia de su distribución irregular. Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida, ésta deberá ser comunicada a la comisión paritaria de este Convenio Colectivo con 5 días de anticipación. Dichas comunicaciones constarán al menos de los siguientes datos • Calendario vigente en la empresa (en el caso de comunicación a la comisión paritaria) • Periodo de distribución irregular indicando fecha de inicio y fin. • Relación de trabajadores y trabajadoras o categorías/afectados. • Calendario de aplicación en el periodo de jornada irregular. • Propuesta de compensación por el exceso y/o deficiencia de las horas trabajadas. En caso de que la normativa general del trabajo sufra modificaciones significativas en materia de distribución irregular de la jornada de trabajo durante la vigencia del presente Acuerdo, la Comisión Negociadora valorará, en su caso, las modificaciones oportunas a este apartado.
MADRID	Artículo 48. Jornada anual de trabajo. 4. Los firmantes del presente Convenio colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de los trabajadores y a las personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas. De la aplicación de la jornada irregular las empresas informarán, de sus causas y alcance, a la comisión paritaria del Convenio colectivo en un plazo máximo de quince días desde el inicio de su implantación. Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos, a excepción de las empresas que tengan o establezcan 3 turnos que sólo necesitarán dicho pacto para los domingos y festivos. Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia, debido al aumento o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción. La aplicación de la misma no derivará en períodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo. La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES No regulado en convenio.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado en convenio.
MELILLA	No regulado en convenio.
MURCIA	Articulo 23. B) Distribución. La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo para las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 235 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio. Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores/as, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para elllo en cuenta las circunstancias de cada empresa.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Artículo 30. Bolsa de disponibilidad de horas. 1. Principios generales. Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada persona trabajadora podrá, por decisión de la Empresa, una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse y reducirse en los máximos establecidos para cada año de vigencia del Convenio, pudiendo aplicarse también en el periodo de ultractividad. Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada persona trabajadora en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual. No obstante lo establecido en este artículo continuarán en vigor y en sus propios términos lo pactado entre las Empresas y las personas trabajadoras sobre esta materia de disponibilidad de horas o flexibilidad. La Bolsa de Horas regulada en el presente artículo es independiente y compatible con lo previsto en el artículo 29.2 anterior referente al Acuerdo para la Competitividad. 2. Bolsa al alza. a) El máximo de horas al alza será de 80 horas. b) Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de cada Empresa y en sábados. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en vacaciones, domingos, y festivos. Tampoco en los puentes establecidos o acordados en calendario laboral, salvo que las personas trabajadoras afectadas lo acepten voluntariamente. Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe de lunes a viernes, y la persona trabajadora realice en dichos días su jornada ordinaria completa, tal jornada diaria solo podrá incrementarse en 1 hora. Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe en sábados habrá de hacerse en jornadas diarias completas, salvo que la Empresa y la persona trabajadora afectada acuerden otra cosa. c) La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos 5 días naturales, con expresión de las razones que lo motivan. d) La bolsa al alza se recuperará en descanso (hora trabajada por hora de descanso), que deberá compensarse antes de que finalice el año natural siguiente al que se ha empleado cada hora del presente mecanismo. Por las horas trabajadas en virtud de la bolsa al alza en sábado, se abonará un plus del 50 %, sin incluirse en el salario día los conceptos de vencimiento periódico superior al mes y vacaciones. e) Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas pendientes de compensación en descanso, se abonarán en metálico, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, junto con el finiquito. f) Si en el mismo año natural se aplicará la hora 49, la persona trabajadora devengará un día de reducción de jornada, a su elección, debiendo preavisar con una antelación mínima de quince días, y pudiendo ser denegado por la empresa en caso de concurrir circunstancias organizativas o productivas que objetivamente lo impidan, en cuyo caso la persona trabajadora podrá realizar un segundo señalamiento con la misma antelación que no podrá ser denegado por la empresa. No obstante, lo anterior, el día de reducción de jornada no podrá coincidir con el día o las horas de reducción de jornada en días de aplicación de la presente Bolsa de Disponibilidad de Horas, ni en días de aplicación del Acuerdo para la competitividad del artículo 29.2 del presente Convenio. A partir del 1 de enero de 2023, este día de reducción de jornada podrá sustituirse, a decisión de la empresa, por una compensación económica por un importe igual las siguientes cuantías brutas para cada año de vigencia del convenio, que serán de aplicación a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su Grupo Profesional y retribución: –Año 2023: 110 euros brutos. –Año 2024: 114,95 euros brutos. –Año 2025: 117,24 euros brutos. –Año 2026: 119,58 euros brutos. En caso de aplicación de la hora 73, la persona trabajadora devengará un día de reducción de jornada, en los mismos términos establecidos en el apartado anterior. Este día de reducción de jornada podrá sustituirse, a decisión de la persona trabajadora, por una compensación económica igual a la antes prevista para cada año de vigencia del convenio. 3. Bolsa a la baja. Como criterio general se establece el principio de aplicación prioritaria de la Bolsa a la baja sobre otras herramientas de ajuste de plantilla. Este principio general, que será de aplicación desde la fecha de publicación del Convenio, tendrá las siguientes excepciones: a. Las situaciones estructurales que exijan la amortización de puestos de trabajo, sea a través de procedimiento de despido individual o despido colectivo en las cuales no será exigible la aplicación previa de Bolsa de disponibilidad a la baja. b. Las situaciones coyunturales en las cuales, bien por la situación de la empresa, bien por la previsión de evolución a futuro, bien por las fechas en que deba realizarse el ajuste coyuntural, no exista previsión racional de recuperación de horas aplicadas a la baja, lo cual deberá referenciarse en la documentación del Expediente de que se trate. a) El máximo de horas a la baja será de 88 horas. b) La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos 5 días naturales, con expresión de las razones que lo motivan. c) Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual, le serán abonadas al operario/a como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán como saldo a favor de la Empresa. Este saldo será plurianual, de manera que la compensación del mismo se podrá llevar a cabo por la empresa durante la vigencia del presente Convenio y un año más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027, sin que a partir de esa fecha quepa compensación de las horas de bolsa utilizadas hasta el 31 de diciembre de 2026, y sin perjuicio de la posibilidad, convenida por las partes, de aplicar el mecanismo de Bolsa de Horas, tanto al alza como a la baja, durante el periodo de ultractividad del Convenio. d) Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas pendientes de compensación, se descontarán en el finiquito. Artículo 31. Jornada irregular. Las Empresas podrán implantar la jornada de trabajo irregular preavisando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, o a falta de estos a las personas trabajadoras afectadas, con cinco días naturales de antelación. En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas y el semanal. Por virtud de esta jornada irregular se podrá alargar o disminuir el horario bien en media hora, bien en una hora, disminuyéndolo o incrementándolo paralelamente en media hora o en una hora, de manera que se respete la jornada anual pactada. La jornada irregular podrá utilizarse durante el periodo de ultractividad del Convenio. En todo caso continuarán en vigor los acuerdos que pudieran existir entre las empresas y las personas trabajadoras en materia de jornada irregular.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS Artículo 24. Jornada laboral. Por causas de fuerza mayor y por acuerdo individual entre el trabajador y su empresa, se podrá establecer el descanso semanal legal en distintos días a sábado y domingo. Por circunstancias del servicio, acumulación de trabajo o reducción del mismo, las empresas de acuerdo con la representación legal del personal o en su defecto de sus trabajadores, podrán distribuir de forma irregular su jornada laboral, reduciendo o aumentando la misma, dicha flexibilización deberá ser realizada cuando lo solicite la Dirección de la Empresa, debiendo preavisar con una antelación mínima de 72 horas por escrito y conteniendo las razones que la motivan. Se respetarán las condiciones pactadas sobre flexibilización de jornada, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio. En caso de acuerdo, éste deberá ser redactado y firmado por la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto, por los trabajadores afectados en documento al efecto. El aumento de jornada que le pueda suponer, nunca podrá sobrepasar la jornada diaria de nueve horas. El descanso compensatorio se realizará en días completos, por acuerdo entre las partes. En aquellas empresas sin representación sindical, cualquier trabajador podrá recurrir ante la Comisión Mixta del Convenio sobre la aplicación o no de la flexibilidad de jornada, dicha Comisión, en el menor plazo posible y recabadas las informaciones que estimen necesarias en orden a conocer la formación del acuerdo en el seno de la empresa, adoptará la decisión sobre la aplicación o no de dicha flexibilidad. Hasta que la Comisión Mixta del Convenio se pronuncie sobre la petición del trabajador, la aplicación de la flexibilidad de jornada, quedará suspendida. Alternativamente a la anterior fórmula, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 35 horas por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa, para atender emergencias o períodos punta de servicio. Las empresas que opten por hacer uso de esta facultad, deberán reducir la jornada laboral en 4 horas durante el año en el que utilicen la mencionada facultad. Las empresas, a principio de cada año podrán renunciar expresamente, a esta facultad. –Plus de disponibilidad, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán acordar con sus trabajadores su disposición a prolongar la jornada ordinaria para la finalización de los trabajos que se estén realizando. Para la entrada en vigor del plus y la disponibilidad que conlleva, será necesaria la concurrencia de las siguientes condiciones: –Aceptación voluntaria por parte del trabajador, de forma escrita, durante el mes de enero de cada año, finalizando la vigencia de tal aceptación el 31 de diciembre del mismo año. En el 2016 la aceptación se deberá producir dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de este convenio. –La disponibilidad por parte de los trabajadores será de 10 horas anuales. –La prolongación de la jornada diaria de cada trabajador, en todo caso, no podrá ser superior a 15 minutos. –Dicha disponibilidad sólo podrá aplicarse para la terminación de trabajos que se estén llevando a cabo dentro de la jornada ordinaria y con el límite de tiempo diario y anual anteriormente indicados. La disponibilidad de 10 horas sobre la jornada anual ordinaria a que cada trabajador puede voluntariamente acogerse, se compensará por medio de un plus de disponibilidad, cuyo importe será igual al valor de 20 horas ordinarias, abonándose de una sola vez durante el mes de febrero del año para el que se ha ejercido la opción. En el 2016 este abono se realizará dentro del mes siguiente al de la aceptación voluntaria.
ORENSE	No regulado en Convenio.
PALENCIA	Artículo 17. Jornada de trabajo. Previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada, por la cual en base a necesidades de fabricación y/o suministro a los clientes, la jornada diaria habitual podrá reducirse hasta un mínimo de 6 horas o ampliarse hasta un máximo de 10 horas. Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preeexistente, pasarán a formar parte de una bolsa individuializada de cada trabajador, que deberá regularizarse en la forma que las partes negociadoras establezcan. En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada. Las empresas que tengan establecido por pacto o convenio acuerdos en materia de flexibilidad y/o distribución irregular de la jornada, con anterioridad a la firma de este Convenio, mantendrán su contenido en los términos preexistentes.
LAS PALMAS	No regulado en Convenio.
PONTEVEDRA	Artículo 28. Jornada y horario de trabajo. Con el fin de atender situaciones de distribución irregular de la carga de trabajo e intentando evitar en la medida de lo posible la adopción de medidas que afecten a la estabilidad del empleo, el impacto de los expedientes de regulación de empleo y la utilización de horas extras, cada empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual en un 10%, respetando la jornada máxima anual, los descansos entre jornadas de 12 horas y semanal de día y medio. Para la aplicación de medidas de distribución irregular de la jornada será preceptivo: 1. Disponer de calendario laboral, según artículo 30º del presente Convenio. 2. La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores, y a los trabajadores/ as de forma individual, con una antelación de 5 días, la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización. 3. Como norma general y salvo que el trabajador/a exprese su voluntad en otro sentido, no tendrán obligación de distribuir irregularmente su jornada aquellos trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal, excedencia, jubilados parciales, los que estuviesen afectados por licencias retribuidas y permisos por lactancia ni los que tengan alguna contraindicación medica al respecto debidamente justificada, de coincidir la aplicación de esta medida con alguna de las circunstancias descritas anteriormente. Para la correcta evaluación y seguimiento de la medida ésta deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria junto con el calendario laboral con carácter previo a su aplicación.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Artículo 15. Tiempo de trabajo anual. Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán, previa exposición de las mismas y acuerdo, en su caso, con los representantes legales de las personas trabajadoras o con la mayoría de las personas trabajadoras, caso de carecer de representación legal, flexibilizar la jornada laboral establecida para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Caso de no alcanzarse acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV Artículo 19. Jornada de trabajo. La empresa podrá distribuir de forma irregular en un 10% la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
SALAMANCA	No regulado en Convenio.
SEGOVIA	Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.
SEVILLA	Bolsa horaria. Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán de 220 horas anuales de trabajo efectivo por persona trabajadora - año dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas: • La empresa preavisará a la persona trabajadora con 5 días naturales. • La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas. • Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial. Consecuentemente, la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo. Si la compensación con descanso se hubiera efectuado con carácter previo sin que puedan llegar a ser trabajadas las horas objeto de distribución irregular a causa de la extinción de la relación laboral a instancia de la empresa, ésta no podrá descontar de la liquidación final de la persona trabajadora las horas descansadas de forma anticipada, debiendo ser abonadas al trabajador/a con el valor de horas ordinarias. • La disponibilidad horaria, así como la compensación de las horas distribuidas irregularmente, cuyo cómputo irá referido a la jornada laboral anual, se realizarán dentro del año natural, si bien, podrán extenderse hasta el 30 de enero del año inmediatamente posterior a aquel a cuya jornada correspondan. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse por días completos, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a la utilización de la bolsa horaria. • Se procurará, en su caso, de acuerdo con la persona trabajadora, que durante las jornadas continuadas estivales el horario ampliatorio se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de la misma, sin que ello pueda afectar al proceso productivo. • Se informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa. • La distribución irregular de horas de trabajo que este artículo regula no podrá utilizarse respecto de las personas trabajadoras que hubieran ejercitado el derecho a reducir su jornada laboral –quedando afectadas por la consiguiente reducción salarial-, al concurrir en éstas alguna de las causas previstas en el artículo núm. 37.6 del Estatuto de los trabajadores, y mientras subsista la citada reducción. • La distribución irregular de horas de trabajo que este precepto permite realizar no podrá efectuarse en días que tuvieran la condición de inhábiles en la empresa como consecuencia del calendario laboral confeccionado anualmente en la misma.
SORIA	No regulado en Convenio.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
TARRAGONA	Artículo 34. Distribución irregular de la jornada. Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, siempre que así lo acuerden ambas partes, empresas y representantes legales de los trabajadores/as. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y la jornada anual previstos en el presente Convenio y en la Ley. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La empresa, argumentará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras los motivos por los que solicita la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación de la jornada de trabajo ordinaria, en los términos previstos en el párrafo anterior. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/ as, en el plazo máximo de quince días desde el inicio de la negociación, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, la cual habrá de resolver en el plazo máximo de cinco días, según el procedimiento establecido en el artículo 13.d) de este Convenio. Si no hay acuerdo en la misma, la cuestión se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.
TENERIFE	Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los/as trabajadores/as que presenten alegaciones de fuerza mayor. La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito. La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.
TERUEL	No regulado en convenio.
TOLEDO	No regulado en convenio.
VALENCIA	En las empresas en que habitualmente se trabaja los domingos o festivos por las características de su trabajo, se estará a lo establecido en la legalidad vigente. No obstante, los trabajos realizados en domingo o festivos por empresas no contempladas en el párrafo anterior, se retribuirán con un incremento del 75% sobre el salario percibido por el trabajador o la trabajadora a en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.
VALLADOLID	No regulado en convenio.
VIZCAYA	4. Disponibilidad de horas. Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de cada empresa. Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 personas trabajadoras en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 personas trabajadoras, o a 30 personas trabajadoras en empresas de más de 300 personas trabajadoras, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y la RLT, o en defecto de dicha representación las propias personas trabajadoras.
ZAMORA	2. La distribución irregular puede establecerse durante los meses de Junio, Julio y Agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales. 3.- cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7:00 a 9:00 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas. 4.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador. 5.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria
ZARAGOZA	2. Distribución irregular de la jornada. Se estará a lo dispuesto en cada momento por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, prevalecerá lo acordado por las partes en las empresas. En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, y, salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias: a) Tener a su cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de doce años, o cuando las demás personas que ostentaran la guarda se encuentren objetivamente imposibilitadas de ejercerla en el horario fruto de la distribución irregular y así lo acredite la persona trabajadora en los supuestos de incapacidad física o psíquica temporal o definitiva del otro custodio. b) Tener a su cuidado directo un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo. c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial. d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido. e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo y/o pluriactividad). La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la comisión de seguimiento de convenio.

6.1.3 Regulación de las guardias y retenes en los convenios provinciales del Sector Metal.

El IV CEM, en la disposición adicional cuarta, recoge que los convenios colectivos de ámbito inferior deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.

Este mandato no ha sido cumplido por la mayoría (solo el 26% lo regulan) de convenios colectivos provinciales y/o autonómicos.

Ante este concepto, nos encontramos ante la duda para determinar si la guardia de disponibilidad es tiempo de trabajo o no lo es.

La jurisprudencia, en función de las obligaciones de la persona trabajadora, diferencia entre dos tipos de guardia: guardias presenciales y guardias no presenciales.

Las primeras, vienen definidas por el tiempo en que la persona trabajadora se encuentra disponible para la empresa en el centro de trabajo. Es posible incluir dentro de este tipo de guardias, aquellas en las que la persona trabajadora tenga que estar ubicado en un determinado sitio, aunque no sea el centro de trabajo, o cuando el tiempo de respuesta que se le concede es tan pequeño, que obligatoriamente tiene limitada su capacidad de movimiento.

Por otro lado, las guardias no presenciales están definidas como el tiempo en el que las personas trabajadoras están disponibles para la empresa, sin encontrarse en el centro de trabajo.

Todas las guardias presenciales deben considerarse como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, computar para la jornada ordinaria de trabajo. Sin embargo, muchas veces es complicado delimitar cuando una guardia no presencial es tiempo de trabajo efectivo.

En el Sector Metal que nos ocupa, en la regulación de los convenios colectivos no diferencian entre este tipo de guardias presenciales o no presenciales. De hecho, las guardias y retenes, solo aparecen reguladas en 15 convenios. La inmensa mayoría se refiere a las personas trabajadoras dedicadas a las tareas de instalación, mantenimiento y reparación. Y suelen estar compensadas con días de descanso o una cantidad económica.

Esta regulación está muy ligada a la organización del trabajo, por lo se incluye en dicha organización, siendo competencia de la empresa.

Las denominaciones son numerosas: plus disponibilidad, servicio de guardia localizada, plus de guardia, servicio de retén y guardia, localización, etc.

El Convenio de Montajes de la provincia de Huelva es uno de los convenios analizados que más detalladamente regula esta materia.

GUARDIAS Y RETENES

PROVINCIA	GUARDIAS Y RETENES
ÁLAVA	No regulado por convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES No regulado en convenio.
ALICANTE	No regulado por convenio.
ALMERIA	Artículo 34. De puesto de trabajo. Servicio de guardia localizada. Con el fin de que las empresas puedan cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio contratado, la Dirección de las Empresas, previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, podrá establecer un servicio de guardia localizada o presencial, en domingos, festivos o en días laborables fuera del horario habitual de trabajo, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se consideren necesarios, conviniéndose igualmente la compensación económica a que haya lugar. En consecuencia, las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un determinado servicio y cumplan el perfil técnico y de experiencia requerido para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo, quedando con ello obligadas a su realización por periodos de un año renovables. Sin detrimento del servicio y con la autorización del responsable inmediato, las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un mismo servicio, podrán voluntariamente intercambiar su guardia. Para cada servicio de guardia se fijará un calendario de guardias, debiéndose contar para su elaboración con el personal adscrito a dicho servicio. El servicio de guardia localizada tiene dos componentes: • Disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la empresa. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos. • Intervención de guardia: Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial, si fuese necesario. Una vez contestada la llamada es cuando empieza a contar el tiempo de la intervención para resolver la incidencia. En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, el personal se presentará en el puesto de trabajo/lugar de la incidencia en un período de tiempo no superior al pactado según servicio. En las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, se compensarán, previa la oportuna justificación, los gastos de desplazamiento y de manutención, en su caso.
ASTURIAS	No regulado por convenio.
ÁVILA	No regulado por convenio.
BADAJOZ	Artículo 37. Trabajos nocturnos y plus de prolongación de la jornada. B) Plus de prolongación de la jornada: Tendrán la siguiente regulación: es el trabajo de los operarios para la reparación de instalaciones y maquinaria, por causa de averías, o cobertura de puestos de trabajo por ausencia de algún trabajador, cuando la jornada ordinaria se vea prolongada, incluso días no laborables, mediante la observancia de un medio de alerta cuyo uso obtenga la intervención de dicho trabajador para atender o reparar la avería lo más urgente posible o dar la cobertura necesaria. Citado dispositivo de alerta o terminal deberá ser proporcionado por la empresa. Esta guardia y custodia tendrá la consideración de plus de guardia, y será remunerado con 20,54 euros en días no laborables y con 8,22 euros los días laborables, y no tendrá la consideración de horas extraordinarias. Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio. No será de aplicación a aquellos trabajadores que por turno tengan estas funciones los sábados y domingos.
BALEARES	Artículo 23. Servicio de guardia e intervenciones planificadas. A las empresas de mantenimiento y/o servicios de asistencia técnica se establece un servicio de guardias localizadas o presenciales en sábado, en domingo, en días festivos o en días laborables, puesta a disposición (imaginaria). Este servicio lo pueden prestar voluntariamente las personas trabajadoras fuera de su jornada habitual, a fin de atender las incidencias que se pueden presentar en los servicios contratados por los clientes y que se consideran necesarios, con la obligatoriedad de efectuarlo, con carácter temporal mínimo de un año desde el inicio del servicio y con carácter renovable. Para el supuesto de cese, hace falta un preaviso mínimo de tres meses. Las empresas tienen que pactar la realización de estos servicios con la representación legal de las personas trabajadoras o, si no es posible, con las personas trabajadoras. Los pactos realizados por las empresas anteriormente a la fecha de vigencia de este convenio continúan vigentes en los términos pactados en su día.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
BARCELONA	Artículo 56. Servicio de retén y guardia. La dirección de la empresa por necesidades técnicas, organizativas, de producción o por requerimiento contractual por terceros, podrá implantar un servicio de guardia y/o retén. A tal efecto se entenderá por servicio de retén y por servicio de guardia lo dispuesto en los dos números siguientes. I. Se entiende por servicio de retén el asignado en la persona trabajadora que comporta estar localizable fuera de su jornada laboral, pudiendo administrar su tiempo, dedicarse a sus necesidades e intereses personales, sin que se le exija permanecer en un lugar concreto y sin perjuicio de la obligación, en caso de ser contactado, de cumplir el compromiso de atender las llamadas de la empresa, pero sin plazo predeterminado para realizar la prestación de trabajo correspondiente. Por su naturaleza, el servicio de retén no se considera como tiempo de trabajo. Sin embargo, la adscripción al servicio de retén tendrá que tener una compensación económica que se denominará "servicio de retiene ". II. Se entiende por servicio de guardia el tiempo durante el cual una persona trabajadora además de estar localizable, la empresa le indica donde tiene que estar y lo obliga a un tiempo de respuesta inmediato determinado para acudir a las instalaciones del centro de trabajo o dónde, o como tenga que desarrollar su actividad. Este tiempo será considerado de trabajo efectivo a efectos de su retribución. A las personas trabajadoras que desarrollen servicios de guardia se les garantizará el descanso de 12 horas entre jornadas. Todo esto, sin perjuicio del que con carácter específico se determine de manera concreta en la Disposición adicional 2.ª de este Convenio.
BURGOS	No regulado por convenio.
CÁCERES	Artículo 18. Trabajo en festivos. La situación de disponibilidad, guardia o retén por parte del trabajador que no implique su presencia física en el puesto de trabajo pero que sí puede conllevar su obligación de prestación de servicio fuera del horario habitual no tendrá la consideración de jornada de trabajo. En atención a la dedicación del trabajador necesaria para la prestación de este tiempo de disponibilidad, guardia o retén, el trabajador percibirá un plus denominado de "disponibilidad" de 8 euros/día por disponibilidad que se realice en día laborable dentro del cuadrante del trabajador. Asimismo, se recibirá este mismo plus, pero por importe de 18 euros en el caso de que la disponibilidad deba prestarse por el trabajador dentro de su día de descanso conforme a su cuadrante de trabajo. Independientemente de lo dispuesto en el párrafo anterior, las horas de prestación efectiva de servicio fuera del horario laboral tendrán consideración de extraordinarias.
CÁDIZ	No regulado por convenio.
CANTABRIA	No regulado por convenio.
CASTELLÓN	ANEXO I: 2. HORAS EXTRAORDINARIAS 4. Como consecuencia de lo acordado en lo referente a horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos trabajadores, y en número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o los propios trabajadores si no los hubiere, establecerán turnos rotativos de forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ningún trabajador pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos. 5. El retén consistirá en la situación que afecta al trabajador a estar localizado o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada de Localización, consistente en la cantidad correspondiente a "plus localización semanal" contenido en las Tablas salariales del Anexo II, por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos, manteniéndose este mismo valor durante la vigencia del presente convenio. Este plus tendrá la consideración de extrasalarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada de la forma que se detalla en las tablas salariales del Anexo II, con los respectivos importes de los conceptos "Lunes-Viernes", "Sábados" y "Domingos y Festivos", todos ellos valorados por cada día. 6. Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio del trabajador, y será retribuido, con la denominación de Servicio por retén, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando éstas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal. Si el trabajador para atender las llamadas de retén, tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del Kilometraje, el importe de 6,18 euros por gastos de locomoción.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
CEUTA	Artículo 28. Plus de disponibilidad. Tendrán derecho a percibir un plus de disponibilidad, aquellas personas trabajadoras que por motivo de su trabajo, se hallen a disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral (excepto en el periodo de vacaciones), para poder ser llamadas y prestar servicios en cualquier momento, aceptando con ello la realización de horas extraordinarias. Durante 2019, se cuantifica este plus en la cantidad de 10,50 euros diarios, si es llamado de día, de Lunes a Viernes. Si la llamada se produjera de día, los sábados, domingos o festivos se abonarían 15,76 euros diarios. En el supuesto de que las personas trabajadoras ya percibieran alguna cantidad por tal disponibilidad, la misma se detraería del presente plus, pero en ningún caso se adicionaría al mismo.
CIUDAD REAL	Disposición final tercera. Servicios de retenes: cuando por necesidades técnicas, organizativas de producción, o bien por requerimiento contractual con terceros, la empresa necesite estructurar un servicio de retén, contemplará las condiciones necesarias a la hora de organizar dicho servicio de retén con la representación le gal de los trabajadores.
CÓRDOBA	No regulado por convenio.
LA CORUÑA	Artículo 29. Horario de trabajo. Retén: el personal que voluntariamente se encuentre a disposición de la empresa, localizable mediante teléfono móvil o busca, y sea requerido para prestar trabajo efectivo durante este tiempo de disponibilidad, y tengan la obligación de acudir ante un llamamiento de la empresa, tendrá derecho a un descanso de 8 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral considerándose trabajo efectivo el tiempo de su jornada laboral que se encuentre dentro de estas 8 horas de descanso. Las personas trabajadoras mencionadas percibirán un complemento de retén de 67,84 euros en 2022, excepto aquel personal que, por este concepto, ya lo venga percibiendo incluido en su salario. Las personas trabajadoras que lo vengan cobrando por importe superior mantendrán el derecho a percibirlo por ese superior importe. Para los años 2023 a 2025, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.
CUENCA	No regulado por convenio.
GERONA	No regulado por convenio.
GRANADA	No regulado por convenio.
GUADALAJARA	No regulado por convenio.
GUIPÚZCOA	No regulado por convenio.
HUELVA	CONVENIO MONTAJES Artículo 23. Jornadas especiales. Atendiendo al carácter de las empresas de servicios acogidas en este convenio, éstas podrán efectuar trabajos en las factorías donde prestan sus servicios, centros de trabajos y talleres propios, donde así sean requeridas, de la siguiente forma y condiciones: a) Servicios de semana de retén. La modalidad de semana de retén consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio durante la semana de retén de guardia. La semana de retén comprenderá desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos. b) Servicios de retén de fin de semana. La modalidad de retén de fin de semana consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo debe estar localizable en todo momento, para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que dicha persona trabajadora tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de doce horas entre jornadas establecido por la ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos. c) Atención de avisos por rescate y emergencia para el sector de la elevación. Este servicio cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, y el horario de atención de avisos por averías los sábados, domingos, y festivos, durante las 24 horas del día los 365 días del año y que englobará todos los rescates y emergencias que se comuniquen. • Mediante turnos rotativos semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que realice este servicio, estará disponible y localizable conforme a los horarios que se señalen en el correspondiente calendario laboral a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA´s, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir el mismo. • El personal asignado a este servicio, figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
HUELVA	(continuación...) • El técnico que en el desempeño de sus tareas del servicio tenga alguna asistencia que resolver en el intervalo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, podrá retrasar su incorporación al horario normal del día siguiente, cumpliendo las horas de descanso y computándose la jornada laboral al completo sin necesidad de recuperar dichas horas • En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará las cantidades recogidas en las tablas salariales (retén rescate l-v/día; retén rescate s-d-fest./día). Independientemente de todo lo expuesto, y en el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno. • Las cantidades previstas en el presente artículo para los años siguientes al 2022 serán revisadas en los términos previstos en el artículo 11 del convenio (retribuciones). Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con los representantes de los trabajadores. • Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto. e) Atención de avisos por averías, sábados, domingos, y festivos para el sector de la elevación. • Este servicio consistirá en una localización y disponibilidad del técnico para que en caso de averías pueda ser requerido. Este servicio se realizará los sábados, domingos, y festivos, con un horario matinal continuo por día que no excederá de más de 5 horas. • En el caso de que coincida este servicio en los días 25 de diciembre y 1 de enero, solo se acudirá a rescates y emergencias. La compensación económica por la localización y disponibilidad será de la cantidad establecida en las tablas salariales, (retén avería/día). • En el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno. Las cantidades previstas en el presente artículo para los años siguientes al 2022 será revisadas en los términos previstos en el artículo 11 del convenio (retribuciones). • Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con los representantes de los trabajadores. • Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto. Los trabajos de reténes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga la persona trabajadora a estar dispuesta a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista. Las listas de voluntarios/as serán abiertas, presentándose al comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios/as serán independientes para cada modalidad de servicios especiales. En caso de no existir personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo. Todas las personas trabajadoras que realicen el servicio de Semana de Retén percibirán un complemento denominado Plus retén consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por semana completa de retén, según lo estipulado en el apartado A. Todas las personas trabajadoras que realicen el servicio de Retén de fin de semana percibirán un complemento denominado Retén fin semana consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por el fi n de semana completo, según lo especificado en el apartado B.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado en convenio.
HUESCA	Artículo 42. Servicios de guardias/mantenimiento. Todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas, de producción o bien por requerimiento contractual con terceros, necesiten estructurar un servicio de guardia o retén, deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores. El acuerdo contemplará necesariamente, sin perjuicio de otras, las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de guardia o retén: 1. Se entiende por guardia/retén el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir. 2. El tiempo de trabajo efectivo prestado durante la situación de guardia/retén será computado como actividad laboral y retribuida de manera acordada entre las partes, de la misma manera se acordará el número de horas mínimas retribuidas por intervención. 3. Se garantizará un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas. 4. En caso de desacuerdo, la duración de las guardias-retenes se fijará por la Comisión Paritaria así como su cadencia temporal.
JAÉN	No regulado por convenio.
LEÓN	Artículo 25 BIS. Complemeno de disponibilidad por guardia y retén. Debido a las especiales características del servicio que prestan algunas de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todo el personal que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica y operaria, sea designado para tales cometidos. Las guardias consistirán en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera. Las horas trabajadas como guardias se compensarán por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, en la fecha fijada de mutuo acuerdo y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia. El importe económico correspondiente al plus de guardia será de 8 euros por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso. El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable, teniendo el tiempo de una hora, para acudir al trabajo que se le pueda encomendar al empleado o empleada fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del Servicio. Dicho retén se realizará semanalmente, siendo rotativo para todos los trabajadores. El importe económico correspondiente al plus de retén será de 11 euros diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén. Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador o trabajadora realizase durante el periodo de retén. Se garantiza el descanso legalmente establecido entre el final de esa jornada y la siguiente y que estos trabajadores devengarán en todo caso la media dieta del día siguiente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas de cada empresa, que tengan reguladas ó reconocido estos complementos.
LÉRIDA	No regulado por convenio.
LUGO	No regulado por convenio.
MADRID	No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado por convenio.
MELILLA	No regulado por convenio.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
MURCIA	No regulado en convenio.
NAVARRA	CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO No regulado por convenio.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCLOS No regulado por convenio.
ORENSE	No regulado por convenio.
PALENCIA	No regulado por convenio.
LAS PALMAS	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado por convenio.
PONTEVEDRA	No regulado por convenio.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV No regulado por convenio.
SALAMANCA	No regulado por convenio.
SEGOVIA	No regulado por convenio.
SEVILLA	No regulado por convenio.
SORIA	No regulado por convenio.
TARRAGONA	18.3. Plus retén. Se incluyen los sectores de cementeras y ciclos combinados; tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica; telecomunicaciones; alumbrado público y semáforos. En todos los casos se respetarán condiciones y cantidades superiores ya pactadas. Artículo 37. Retenes. Todas aquellas empresas que, por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros necesiten estructurar un servicio de guardia o retén, contemplarán necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de guardia o retén: 37.1. Se entiende por retén el tiempo durante el cual un trabajador o trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir. 37.2. El tiempo de retén no se computará como actividad laboral. Sí que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el prestado durante la situación de retén. El número mínimo de horas pagadas por intervención es de una hora. 37.3. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios de guardia o retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de guardia o retén alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de retén de guardia. En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 horas abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos. 37.4. Se respetarán los pactos existentes en las empresas con condiciones más beneficiosas. 37.5. Los retenes podrán ser semanales o de fin de semana. En el semanal, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. En el de fin de semana, la persona trabajadora debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. 37.6. Frecuencia. En la determinación de la frecuencia temporal en la que las personas trabajadoras realizan los servicios de guardia o retén se tendrá en cuenta las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.

PROVINCIA	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
TENERIFE	No regulado en convenio.
TERUEL	No regulado por convenio.
TOLEDO	No regulado por convenio.
VALENCIA	No regulado por convenio.
VALLADOLID	No regulado por convenio.
VIZCAYA	2. En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de retén o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y las personas trabajadoras puedan ser avisadas a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado "Complemento de retén", que se abonará a razón de 23,03 euros por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje. 3. Las cuantías fijadas anteriormente entrarán en vigor el 1 de enero de 2020. 4. Para los años 2020 y 2021 estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años respectivamente.
ZAMORA	No regulado por convenio.
ZARAGOZA	3. Disponibilidad horaria. Cuando por razones organizativas la empresa necesitara de disponibilidad horaria, es decir tiempo en el que no estás presente en el puesto de trabajo, pero tienes que estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo, se negociarán con la RLT y en ausencia de esta, con las personas trabajadoras, las condiciones que compensen esta disponibilidad, al margen de las horas extraordinarias que se dediquen al mismo, dentro o fuera de la fábrica, y que serán de 70 euros

6.1.4. Regulación de Sistemas de turnos en los convenios provinciales del Sector Metal.

El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 36.3 y 36.4. considera trabajo a turnos *toda forma de organización el trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para las personas trabajadoras la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.*

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

En la organización del trabajo de nuestro país, el sistema de turnos, sobre todo, en el tejido empresarial más industrializado, es un sistema instaurado desde hace décadas.

Por las características específicas del sistema productivo del Sector Metal, los turnos se han venido utilizando con bastante regularidad en las plantillas de las personas trabajadoras.

Recientes estudios, basados en las consecuencias del trabajo a turnos sobre la salud y el bienestar, alertan sobre los efectos que este sistema de trabajo provoca en la salud y en los hábitos psicosociales de las personas trabajadoras.

Empresas especializadas en salud, como Quirón Prevención, advierten que la persona trabajadora, sujeta a régimen de turnos, puede experimentar problemas de salud como alteraciones del sueño y falta de descanso, lo cual puede desencadenar en problemas más graves como estrés crónico o trastornos de ansiedad y depresión.

Esta modalidad de trabajo puede generar alteraciones en la dinámica de pareja, familiar y social, trastornos en la alimentación y otras afectaciones físicas y trastornos reproductivos como alteraciones en el ciclo menstrual.

Las personas trabajadoras que están expuestas a turnos en horario nocturno pueden aumentar el consumo de café, tabaco y sustancias excitantes para el sistema nervioso central que les permita hacer frente a las horas de mayor cansancio y baja productividad, lo cual puede desencadenar problemas de salud física.

Todos estos factores hacen necesario tomar medidas preventivas, como evaluaciones de riesgo periódicas, promover la formación en higiene del sueño y entornos de trabajo y estilos de vida saludables. En general, lo idóneo, según los estudios consultados, sería procurar al máximo que la elección de los turnos laborales sea acordada con la persona trabajadora tomando como base la información completa y detallada sobre el estado de salud y necesidades individuales de la persona.

Del análisis de los convenios, encontramos que el sistema de turnos aparece regulado en 24 convenios de los que en algunos se regula con un plus de turnicidad o similar, y en otros como parte de una distribución irregular de la jornada laboral.

En casi todos los convenios que lo regulan, se describe la parte de la jornada que se somete a turnos. Así mismo, en el caso de establecerse un plus de turnicidad, se recoge la cantidad económica fijada.

Sistema de turnos

SISTEMAS DE TURNOS

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
ÁLAVA	No regulado por convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES No regulado en convenio.
ALICANTE	No regulado por convenio.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
ALMERÍA	Artículo 13.- Trabajo a turnos. 1. Proceso continuo. Se entiende por proceso continuo, el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año. 2. Turno cerrado. Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el trabajo durante las veinticuatro horas del día, de lunes al mediodía del sábado, descansando la tarde de los sábados, domingos y festivos. 3. Descansos. Para las personas trabajadoras mayores de dieciocho años en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo). No obstante, lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1561/1995. 4. Ausencias imprevistas. Las personas trabajadoras en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo. En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta vendrá obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución. 5. Rotación. En las empresas con procesos productivos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores). 6. Desplazamiento del disfrute de días festivos. Las empresas con proceso continuo, al confeccionar los cuadros horarios, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural. 7. Las personas trabajadoras que realicen funciones a turno, percibirán un complemento de puesto de trabajo que, con la denominación de plus de turnicidad, se fija en el artículo 34 del presente convenio. Así mismo, siempre que concurra la causa que lo determina, tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente por "trabajo nocturno".
ASTURIAS	Artículo 4. Cambio de horario y trabajo a turno. Cuando sea necesario efectuar trabajo a turnos, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Asimismo, se estudiarán entre las partes las fórmulas adecuadas a las condiciones que tengan las empresas. En los casos esporádicos se hará un preaviso, como mínimo de dos días, para el cambio de jornada, horario o trabajo a turnos y en los excepcionales la Empresa se pondrá de acuerdo, previamente, con la representación legal de las personas trabajadoras. Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa. Asimismo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la otra deberán mediar, al menos, 12 horas, siempre que ambas jornadas sean ordinarias. En aquellas empresas en que sea habitual efectuar el trabajo a turnos se establecerá un calendario en el que se especifiquen los sistemas de rotación entre las personas trabajadoras que estén sometidos a tal sistema de trabajo. Las empresas podrán negociar con la representación de las personas trabajadoras la manera de adaptar a ciclos de cinco días los trabajos a turnos, donde sea posible. Paradas programadas. Cuando sea necesario efectuar trabajos a turnos, en jornadas normalizadas de 8 horas, por paradas programadas en instalaciones de clientes, se faculta a las empresas para establecer estos turnos. La duración del régimen será la imprescindible. Se establece un preaviso de dos días para el cambio de horario en régimen de turnos. Dentro de los condicionamientos del apartado precedente, la dirección de las empresas y los Comités respectivos establecerán las diferentes formas en que podrá cumplirse el acuerdo anterior
ÁVILA	No regulado por convenio.
BADAJOZ	No regulado por convenio.
BALEARES	No regulado por convenio.
BARCELONA	No regulado por convenio.
BURGOS	No regulado por convenio.
CÁCERES	No regulado por convenio.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
CÁDIZ	Artículo 16. Trabajo a turnos. Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para aquellas empresas que tengan procesos productivos continuos. Las empresas que, por la naturaleza de su actividad, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno. Las empresas con régimen de trabajo a turnos publicarán, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores y las trabajadoras de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo permanecer ningún trabajador o trabajadora más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria. El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de *plus de turnos*. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores y las trabajadoras con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos. La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad. En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente Convenio, la posibilidad o no, de establecer el sistema del 5º turno en el centro de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación. En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorios. Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación. En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación. La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos. Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan. A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores y trabajadoras, las que afecten a más del 40% de la plantilla.
CANTABRIA	Artículo 23. Distribución de la jornada de trabajo 6. Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos, y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrán permutarse sus turnos para asistir a los cursos de formación ocupacional organizados por las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Artículo 24. Plus de cuarto y quinto turno. Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los períodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.
CASTELLÓN	Artículo 24. Plus de turnicidad. Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirán durante la vigencia del presente convenio, en concepto de plus de turnos, las cantidades correspondientes a su grupo profesional establecidas en el Anexo II, como consecuencia de haber transformado los porcentajes que se recogían en el anterior convenio en cantidades fijas y concretas para cada grupo profesional, permaneciendo tales cantidades congeladas durante toda la vigencia del convenio, y supeditando su percibo a que se siga prestando sus servicios con turnicidad. Este plus no será compensable ni absorbible por los conceptos del Anexo II, ni por aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.
CEUTA	No regulado por convenio.
CIUDAD REAL	No regulado por convenio.
CÓRDOBA	No regulado por convenio.
LA CORUÑA	Artículo 50. Trabajo nocturno y a turnos. 2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual el personal afectado ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para las personas trabajadoras la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Cuando concurran turnos alternativos rotatorios, en el año 2021 se abonarán a 2,87 euros por día y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 8,63 euros. En el año 2022 estos importes pasarán a ser de 2,99 euros y 8,98 euros respectivamente. Ninguna persona trabajadora estará en el mismo turno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
CUENCA	No regulado por convenio.
GERONA	Artículo 30. Jornada de trabajo. 1e. Cuando la situación de las empresas lo requiera, se pactará con la Representación Legal de las personas trabajadoras y, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, la distribución y el tipo de la jornada (continuada, intensiva o partida), turnos de trabajo y el régimen de descanso.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
GRANADA	Artículo 9. Jornada regular de trabajo. En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados. En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa. Si por necesidad productiva, la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Paritaria del convenio sus motivos. La Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratará al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante, lo dispuesto con anterioridad, se respetarán los acuerdos internos pactados en cada empresa.
GUADALAJARA	No regulado por convenio.
GUIPÚZCOA	No regulado por convenio.
HUELVA	CONVENIO MONTAJES Artículo 22. Trabajo a turnos. Las empresas podrán establecer un régimen de turnos en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes y noches, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo con la legislación vigente. En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Cubre turnos. La modalidad del cubre turnos consiste en que la persona trabajadora designada (no turnista habitual) tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otra persona trabajadora (turnista habitual), por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, se regularán de la siguiente forma: a) La empresa formará este servicio con personal voluntario que se ofrezca al mismo, previa lista anual rotativa y que firmaran las propias personas trabajadoras, obligándose con ella a cumplir dicho servicio hasta el final del año en que se incorporó a la lista. b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo. c) Una vez formalizada las listas, estas serán rotativas y anuales. d) El régimen de turnos será el requerido por el cliente. e) Cualquier turnista que al final de su jornada laboral no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que en dicho plazo y una vez comunicado a la empresa, localice al cubre turnos correspondientes. Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado *Turnicidad* consistente en la cantidad mensual establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado por convenio.
HUESCA	No regulado por convenio.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
JAÉN	Artículo 10. Turnos de trabajo. Se considera que existen trabajos a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores/as deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, sea cual sea la duración de ésta rotación o la fórmula designada. Las empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio tengan establecidos turnos, los mantendrán en las mismas condiciones. Y las que quieran fijarlos, no tendrán más obligación que notificarlo con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as en la Empresa, aplicando en todo caso la Legislación vigente. Los cambios de turno se avisarán con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales. Salvo acuerdo de las partes, todos los trabajadores/as afectos a trabajos sometidos a turnos rotarán en los mismos. Nunca se entenderá como trabajo a turno la realización de jornada intensiva o la realización de cambios de horario. La empresa que venga abonando alguna cantidad por este concepto, la mantendrá. En las empresas que por su sistema de organización de la producción tengan establecido, o puedan establecer en un futuro, previo acuerdo con las organizaciones de los trabajadores/as, un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, garantizarán en todos los casos, el descanso de dos días por cada siete días naturales, sin que se puedan trabajar más de seis días seguidos, y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana y tarde) o (mañana, tarde y noche). En principio el cuarto turno será realizado por aquellos trabajadores/as que voluntariamente quieran hacerlo, en el supuesto de que no existan voluntarios suficientes, se harán de forma rotatoria entre todos los trabajadores/as del área. Las rotaciones no serán superiores a cuatro meses dentro de un período de ocho meses. Para el establecimiento del cuarto turno, la empresa notificará a los respectivos comités de empresa o Delegados/as de personal y en caso de no existir representación de los trabajadores/as en la empresa, a los posibles trabajadores/as afectados, la causa que justifica su implantación, así como las condiciones para su desarrollo, propuesta que deberá ser aceptada si está debidamente fundamentada. En caso de rechazo, con carácter previo a la formulación de cualquier reclamación, se propondrá la celebración de una Comisión Paritaria que debe decidir sobre la procedencia o no de la implantación. No obstante, por acuerdo con los respectivos Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y en caso de no existir representación de los trabajadores/as en la empresa, con todos los posibles trabajadores/as afectados, en cada empresa se podrá acordar un sistema distinto de cuarto turno, sin que en ningún caso se pueda negociar una retribución más baja de la contemplada en este Convenio; si la negociación implica un incremento del tiempo del cuarto turno, la misma deberá conllevar el correspondiente incremento de retribución.
LEÓN	Artículo 32. Turnicidad. El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.
LÉRIDA	No regulado por convenio.
LUGO	Artículo 48. Trabajo complementario por turnos. Los trabajadores contratados en régimen de jornada ordinaria que ven modificado este régimen por el régimen de jornada en turnos rotativos, recibirán un complemento consistente en el 20% del Salario Base de Convenio Artículo 49. Trabajo nocturno y horas extraordinarias. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las horas trabajadas en el período nocturno se retribuirán específicamente a través del denominado plus de la jornada nocturna, consistente en el 20% del salario base, que se regirá por las siguientes reglas: a) Trabajando en el período nocturno por más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas en el período nocturno. b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el plus por la totalidad de las día, esté o no incluido en dicho plazo. El plus de nocturnidad será independiente de la retribución específica que pueda corresponder a las horas trabajos extraordinarios y excepcionalmente tóxicos, dolorosos o peligrosos. Queda exceptuado del cobro del Plus de nocturnidad El personal cuyo salario se fijó de acuerdo con el hecho de que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza y en los casos en que se haya pactado una compensación del trabajo nocturno por descansos. La distribución del personal en los distintos turnos es responsabilidad de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato de trabajo. No obstante lo anterior, y salvo la adscripción voluntaria del trabajador al turno de noche o la contratación del trabajador para prestar servicios específicamente en el turno de noche, las empresas velarán por que los trabajadores no presten servicios nocturnos de forma continuada, estableciendo así un cambio de turnos semanales dentro del mismo lugar de trabajo - a menos que opere otro sistema en la empresa de cambio de turno, en cuyo caso se respetará- y que salvo casos absolutos probados imposibilidad, en cuyo caso se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
MADRID	Artículo 39. Complemento de nocturnidad. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25% calculado sobre el salario de convenio, más en su caso, el complemento "ex categoría", según la fórmula establecida en la Comisión Paritaria. Este complemento se regirá por las normas siguientes: a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas. b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada. Quedan exceptuados del cobro del complemento por trabajo nocturno los porteros y porteras que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente. De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todas las personas trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos. La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oirá el informe del comité de empresa o delegadas y delegados del personal. Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda. Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo o valoración de tareas y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentas de efectuar el pago separado de estos complementos.
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN Artículo 24. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y de jefe de equipo, festivos y montajes. Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 93,97 euros mensuales, para el año 2019.
MELILLA	No regulado por convenio.
MURCIA	No regulado por convenio.
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Artículo 34. Turnos de trabajo. Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo en los siguientes términos: dichas Empresas cualquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador, con una duración de 50 días laborables al año, durante cada uno de los cuatro años de vigencia de este Convenio. En ningún caso, esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa, salvo, natural-mente, durante el período en que se esté ejercitando esta facultad de implantación de turnos, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad, se entiende otorgado en este precepto.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS No regulado en convenio.
ORENSE	No regulado por convenio.
PALENCIA	No regulado por convenio.
LAS PALMAS	No regulado por convenio.
PONTEVEDRA	No regulado por convenio.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV No regulado en convenio.
SALAMANCA	Artículo 28. Domingos y festivos. Los trabajadores que realicen su jornada en turnos rotativos por necesidades de la producción y trabajen los domingos y festivos, percibirán, para cada año de vigencia, las cantidades que por este concepto constan en las tablas salariales del presente convenio, o la parte co rrespondiente en proporción a la jornada realizada. A estos efectos se entenderán por jornada el tiempo trabajado comprendido entre las 00,00 horas y las 24 horas del domingo o festivo, a parte del salario base y demás emolumentos que contenga el convenio, descansando el día correspondiente en la semana siguiente. Asimismo, empresa y trabajador podrán optar de mutuo acuerdo la acumulación de los des cansos en fechas o periodos posteriores.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
SEGOVIA	Artículo 22. Plus de turnicidad. El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 5% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado en turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas. En aquellas empresas en que se trabaje en tres turnos, de forma continuada, se abonará a cada trabajador por cada domingo y/o festivo (nacional, autonómico y local) un complemento en cuantía de 28,18 euros, además del porcentaje mas arriba indicado.
SEVILLA	14.11. Turnicidad. Las empresas abonarán a aquellas personas trabajadoras directamente sometidas a triple turno la cantidad de 2,60 euros por día efectivamente trabajado desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 30 de junio de 2021, y el importe de 2,64 euros por día efectivamente trabajado desde el 1 de julio de 2021, este día inclusive -sin perjuicio de lo previsto en los apartados 14.1. B) y 14.1.C) del presente artículo-. Dicha cantidad se abonará con independencia del turno que estén realizando en cada período; mañana, tarde o noche. Las personas trabajadoras que por la naturaleza de la actividad que desarrollan trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, mientras se mantenga esta situación, en concepto de plus de doble turno la cantidad de 1,89 euros desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 30 de junio de 2021, y el importe de 1,92 euros desde el 1 de julio de 2021, este día inclusive, por día efectivo de prestación de sus servicios en alguno de los regímenes de doble turno indicados. En el caso de los representantes legales de las personas trabajadoras, la retribución del crédito horario mensual regulado en el artículo 22.2 letra d) de este Convenio Colectivo incluirá la percepción del plus de turnicidad, siempre que el Delegado/a de Personal ó miembro del Comité de Empresa viniera percibiendo habitualmente dicho concepto salarial.
SORIA	Todo el personal contratado que realice su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirá un plus de 73,49 euros mensuales en noviembre y diciembre de 2020, 74,00 euros mensuales en 2021, 74,81 euros mensuales en 2022. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.
TARRAGONA	Artículo 109. Retenes, turnicidad y nocturnidad. a. Los retenes se abonarán de la siguiente manera: - Por retén semanal por el periodo comprendido de lunes a domingo. - Por retén de fin de semana o festivos. - La llamada de retén. Las cuantías correspondientes a los citados Pluses Retén, para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se establecen en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio. b. El plus de nocturnidad se abonará a razón del 25 % del salario Convenio. El plus de turnicidad se abonará a razón del 20% del salario convenio. Ambos pluses son incompatibles. En caso de concurrencia de las dos circunstancias, se abonará el 25% en concepto de plus de nocturnidad.
TENERIFE	No regulado por convenio.
TERUEL	No regulado por convenio.
TOLEDO	25. DOMINGOS Y FESTIVOS. El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el artículo 32.d) del presente Convenio. No obstante, lo anterior, las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores podrán sustituir el abono del plus de domingos y festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador. *Plus de turnicidad*. Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turnos rotativos (semanales, quincenales o cualquier otra periodicidad), excluyendo por tanto las empresas con sistema de trabajo de turnos fijos, o trabajadores adscritos a turnos fijos, aunque la empresa tenga establecidos turnos rotativos, percibirán en concepto de *plus de turnicidad* un mínimo del 10% del salario base mensual durante la vigencia del Convenio Colectivo. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.
VALENCIA	Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores y trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche. Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se abonará un plus de turnicidad, consistente en un 3% del salario grupo diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos, sin que en ningún caso sea aplicable para estos supuestos el art. 19 de convenio. Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de las empresas. Las empresas que en la actualidad ya retribuyan el sistema de trabajo a turnos, podrán absorber y/o compensar el plus que se fija en este artículo con las cantidades que tengan previamente establecidas.

PROVINCIA	SISTEMAS DE TURNOS
VALLADOLID	Artículo 25. Plus de turnicidad. Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo indicado régimen de turnos, en las siguientes cantidades: a.- Año 2020: 34,26 euros mensuales b.- Año 2021: 34,64 euros mensuales. c.- Año 2022: 34,99 euros mensuales. El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.
VIZCAYA	1. En las empresas donde se trabaje bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos: 36,81 euros/ día por cada sábado de trabajo efectivo. 46,05 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo. Este complemento no se abonará cuando en esos días se esté haciendo uso por parte de la empresa de la disponibilidad horaria del artículo 17 del presente Convenio ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en los supuestos admitidos en el artículo 26 del mismo.
ZAMORA	4. Plus de turnicidad. Los trabajadores realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirán un plus de 37 euros. Referido plus se abonará en doce mensualidades anuales si el trabajador realiza la jornada en régimen de trabajo a turnos de manera habitual.
ZARAGOZA	No regulado en convenio.

6.1.5 Regulación del Registro de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal.

Tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *"las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".*

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento.

Corresponde a la negociación colectiva determinar la forma en la que esta nueva obligación debe organizarse y documentarse.

Se debe evitar que únicamente decida el empresario: si no hay regulación (por negociación colectiva o acuerdo de empresa) la ley deja en manos del empresario la decisión sobre cómo cumplir con la nueva obligación.

Si hay representantes legales de las personas trabajadoras tendrá que abrir previamente un proceso de consulta (derecho de consulta).

Los convenios sectoriales deben establecer, como mínimo y de la forma más exhaustiva posible, las pautas o requisitos que deben cumplir los sistemas de organización y documentación del registro diario de jornada, los que sean innegociables por abajo y los que se deben regular, si no es posible en ese ámbito, en niveles inferiores (incluso en supuestos en los que sea el empresario quien decida)

Se debe garantizar la información a las personas trabajadoras y a sus representantes con la entrega obligatoria a cada persona trabajadora de los resúmenes diarios con la periodicidad que se estime (nunca inferior al periodo de abono de retribuciones). Así como hacer entrega a los representantes de copia de esos resúmenes con justificantes de su entrega a las personas trabajadoras.

En el análisis de los convenios realizado, nos encontramos que solo en 10 convenios, el 18% del total, hemos encontrado regulación en este sentido, si bien la ley obliga al registro de jornada en los centros de trabajo de todas las empresas.

REGISTRO DE JORNADA

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
ÁLAVA	No regulado por convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES No regulado en convenio.
ALICANTE	Artículo 52 Bis. Registro de jornada. Las empresas, tal como establece el art. 34.9 ET, procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta, de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
ALMERÍA	No regulado por convenio.
ASTURIAS	No regulado por convenio.
ÁVILA	No regulado por convenio.
BADAJOZ	No regulado por convenio.
BALEARES	No regulado por convenio.

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
BARCELONA	Artículo 55. Registro de jornada. En conformidad con lo previsto en el artículo 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (SACADO), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, que se pudiera establecer. El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por decisión del empresario en caso de no llegarse en ningún acuerdo. En cualquier caso, tendrá que ser fiable, invariable y no manipulable y tendrá que respetar los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en nuestra normativa laboral vigente sobre este tema. El sistema establecido estará a disposición de, las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras pueden tomar conocimiento del registro mencionado.
BURGOS	No regulado en convenio.
CÁCERES	No regulado en convenio.
CÁDIZ	No regulado por convenio.
CANTABRIA	No regulado por convenio.
CASTELLÓN	No regulado por convenio.
CEUTA	No regulado por convenio.
CIUDAD REAL	No regulado por convenio.
CÓRDOBA	No regulado por convenio.
LA CORUÑA	No regulado por convenio.
CUENCA	No regulado por convenio.
GERONA	Artículo 31. Registro de jornada: 1.- De acuerdo con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las Empresas afectadas por el presente Convenio darán garantía al registro diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a la misma mediante una relación laboral ordinaria. 2.- El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de Empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará mediante negociación colectiva, acuerdo de Empresa o, en su defecto, decisión de la Empresa previa consulta con los Representantes Legales de las personas trabajadoras. 3.- En defecto de acuerdo en relación al sistema del registro de jornada, lo mismo será establecido por la Dirección de la Empresa. 4.- En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá: - Incluir el horario concreto de inicio y fin de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, si existe, de la flexibilidad horaria existente. - Dar garantía de su funcionamiento de forma fiable, invariable y no manipulable. - Respetar los derechos a la intimidad y la propia imagen de las personas trabajadoras. - Permitir las oportunas comprobaciones, por parte de la autoridad laboral, los Representantes Legales de las personas trabajadoras, y la persona trabajadora que lo solicite, en referencia a los límites legalmente establecidos. - Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la Empresa. 5.- Las Empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán en disposición de las personas trabajadoras, de sus Representantes Legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 6.- El sistema de registro de jornada existente en la Empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
GRANADA	No regulado en convenio.
GUADALAJARA	No regulado por convenio.
GUIPÚZCOA	No regulado por convenio.
HUELVA	CONVENIO MONTAJES No regulado por convenio.
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado por convenio.
HUESCA	Artículo 11.3. Registro de la jornada. En los términos previstos por el Art. 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga. El registro horario incluirá: los datos de las personas trabajadoras y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por el trabajador/a, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma del trabajador y del representante legal. El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garantizaran la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. El registro horario estará a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata. El sistema de registro de jornada implantado, deberá pemitir indicar si el abandono del puesto de trabajo o el retraso en el inicio de la jornada es por causa justificada, para que tras la presentación del oportuno justificante, se contabilice el tiempo de inasistencia como efectivamente trabajado a todos los efectos. El sistema de registro de jornada, será preferentemente de tipo electrónico (app móvil, fichero electrónico, etc.) Debiendo fichar la persona trabajadora mediante huella dactilar, reconocimiento facial, o cualquier otro medio, que garantice indubitadamente la identificación de la persona, previo consentimiento de la misma. En los casos en que esta posibilidad de registro electrónico fuera inviable, de forma subsidiaria se firmara en soporte papel. Las organizaciones sindicales firmantes del convenio y/o la representación legal de los trabajadores, podrán requerir copia del registro horario. La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida.
JAÉN	No regulado por convenio.
LEÓN	No regulado por convenio.
LÉRIDA	No regulado por convenio.
LUGO	No regulado por convenio.
MADRID	No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL No regulado por convenio.
MELILLA	No regulado por convenio.
MURCIA	No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL No regulado por convenio.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado por convenio.
MELILLA	No regulado por convenio.
MURCIA	No regulado por convenio.
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA No regulado por convenio.

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS No regulado por convenio.
ORENSE	No regulado por convenio.
LAS PALMAS	DISPOSICIÓN. ADICIONAL SEPTIMA. COMISIÓN DE REGISTRO DE JORNADA DEL SECTOR. Se acuerda constituir por las partes firmantes del convenio una comisión sectorial para el estudio del registro de jornada en el Sector de Siderometalurgia, con el objeto de alcanzar un acuerdo sobre la organización de la jornada de trabajo y la documentación del registro de jornada, en consonancia con lo previsto en el artículo 34,9 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 8/2019, de 89 de marzo, en orden a las horas anuales de trabajo efectivo y horas extraordinarias, y regular asimismo los aspectos de lo que deba considerarse como "jornada diaria de trabajo efectivo".
PONTEVEDRA	No regulado por convenio.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS Artículo 42. Registro de jornada. A los efectos de cumplir con las obligaciones legales establecidas por el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y considerando la complejidad derivada de la heterogeneidad que presentan las diferentes empresas y colectivos que conforman el sector en relación al registro de la jornada, se señala lo siguiente: las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas. En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente. Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la dirección de la empresa previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa un sistema de registro de jornada. La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma. En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada. El procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada será el siguiente: 1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse: Colectivos: Personal de producción, mantenimiento, etc. (mano de obra directa). Personal administrativo y de tareas de gestión (mano de obra indirecta). Personal con contrato a tiempo parcial. Personal con reducción de jornada. Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada. Personal desplazado. Delegados de personal o sindicales. Tipos de jornada: jornada continua, jornada partida, guardias, retenes o disponibilidad, horas extraordinarias, flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma, teletrabajo. 2. Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo. En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a esta obligación legal: tarjetas de control de acceso, huellas dactilares, libros de control de acceso, etc. El sistema o sistemas utilizados en momento alguno atentarán contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados. La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras así como por la Inspección de Trabajo y seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares. El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias. 3. Acceso al registro. Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social. No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV No regulado por convenio.
SALAMANCA	No regulado por convenio.
SEGOVIA	No regulado por convenio.

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
SEVILLA	No regulado por convenio.
SORIA	No regulado por convenio.
TARRAGONA	No regulado por convenio.
TENERIFE	3. Registro de jornada. Las empresas, tal y como establece el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
TERUEL	No regulado por convenio.
TOLEDO	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. REGISTRO Y CONTROL HORARIO. Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario que de forma fidedigna refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora incluyendo la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El sistema que se implante tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa. No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad de la persona trabajadora para realizar el registro horario.
VALENCIA	Asimismo las partes firmantes pactan la aplicación directa de lo establecido en el CEM relativo a igualdad, control horario, derechos digitales y trabajo a distancia.
VALLADOLID	No regulado por convenio.
VIZCAYA	No regulado por convenio.
ZAMORA	No regulado por convenio.

PROVINCIA	REGISTRO DE JORNADA
ZARAGOZA	Registro de la jornada. Las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de implantar un sistema de registro diario de la jornada de cada persona trabajadora que ha de respetar la normativa en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales, en relación con la esfera de privacidad, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, según el artículo 87 de la LOPD que establece que: 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición p or su empleador. 2. Las empresas podrán acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. 3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. En ningún caso resulta admisible que las personas trabajadoras tengan que poner a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar el sistema de registro de jornada El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado. El registro horario tiene que superar el principio de minimización, asegurando que no es posible implantar otro sistema de registro menos invasivo, las garantías adicionales, señaladas por la propia Agencia de Protección de Datos, que deben aplicarse para proteger el tratamiento de esos datos, su cifrado, su almacenamiento, soporte físico, revocación del vínculo, imposibilidad de interconexión de la base de datos biométricos con otras bases. Con el objeto de proporcionalidad, las partes tendrán que seguir entre otras las siguientes pautas: a) El registro horario de cada empresa habrá de negociarse con la RLT antes de su implantación, donde se expondrá por parte de las empresas la necesidad, adecuación, motivos y conveniencia de implantar el sistema de registro que se adapte, garantizando que no existe otro método más moderado y respetuoso con el derecho de intimidad de las personas trabajadoras para conseguir la misma finalidad, el control horario (principio de minimización y proporcionalidad). Además, se deberá informar expresamente de la imposibilidad, por parte de la empresa, para tratar los datos con otros fines que no sea el registro de jornada. b) El registro horario acordado incluirá: los datos de la persona trabajadora y de la empresa, el día y la hora de entrada y salida concreta, los descansos entre jornadas, la jornada ordinaria a realizar por la persona trabajadora, el detalle de las horas ordinarias, complementarias y extraordinarias desglosadas por cada día de trabajo y la firma de la persona trabajadora y del representante le gal. c) El registro horario que se implante debe proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable ni alterable a posteriori, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garantizaran la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. Está terminantemente prohibido que las personas trabajadoras firmen a la vez, la entrada y salida, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. d) El registro horario estarán a disposición de la RLT, de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo, por lo que deben permanecer físicamente en el centro de trabajo o ser accesibles desde el mismo de forma inmediata, y, por tanto, no pueden estar o almacenarse en otras oficinas de la empresa, en gestorías o terceros que gestionen los sistemas. La comisión paritaria del convenio entenderá y actuará de cuantas cuestiones derivadas del registro horario que puedan surgir en el seno de las empresas, mediando y estableciendo criterios de aplicación que den solución a la discrepancia surgida. En todo caso, se estará a lo que se legisle y que en el futuro afecte a la materia objeto de este artículo en cuestiones como: Teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial ocasional, procediendo a adaptar el convenio si procede.

6.1.6. Regulación de la Reducción de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal

En materia de reducción de jornada, tenemos que referirnos a la nueva normativa , con entrada en vigor el pasado 30 de junio de 2023, del *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea*.

Esta nueva normativa viene a modificar el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Amplía las personas destinatarias de derecho a reducción de jornada incluyendo a la pareja de hecho. Además, aumenta los casos de reducción al cuidado de la pareja.

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho, tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para pedir reducción de jornada para el cuidado de su pareja, igual que la establecida para guarda legal o cuidado directo de un familiar o un menor hasta los 12 años.

Se ha de realizar una revisión de los convenios colectivos y pactos sobre el articulado en materia de adaptación de jornada.

La tendencia debería ser la de negociar que se puedan realizar reducciones de jornadas no diarias, sino semanales o mensuales, principalmente en casos de familias monoparentales y con custodias compartidas. Así como negociar en convenio colectivo la posibilidad de acumular la reducción de jornadas en jornadas completas.

Establecer mecanismos y criterios que favorezcan el ejercicio de esta reducción de jornada en los casos en que haya más de una persona en la misma empresa con el mismo sujeto causante. Potenciando la elaboración de planes alternativos por parte de las empresas en caso de que se generen problemas organizativos si todos/as ejercen el derecho.

Entrando ya en el análisis de los convenios, en materia de reducción de jornada encontramos regulación en 46 convenios, lo que representa al 81% de convenios analizados. La encontramos regulada a través de permisos y licencias, licencias no retribuidas y en referencias al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En este punto hemos de mencionar la reciente incorporación de la violencia de género como referencia a posibles supuestos para la reducción de jornada, como es el caso del convenio de la provincia de Almería, en el que se recoge que *"las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo"*.

O el caso de la provincia de Ávila, en el que se vincula la reducción de jornada a la exposición a trabajo tóxicos, penosos o peligrosos: *"deberá adoptar mediadas colectivas e individuales para evitar la exposición a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos… Cuando no resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de medidas adecuadas, el complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos… El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25%, 30% ó 35%, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias"*.

No obstante, la inmensa mayoría vinculan la reducción de jornada al cuidado del lactante, motivos familiares, guarda legal y como medida de conciliación personal y familiar.

REDUCCIÓN DE JORNADA

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ÁLAVA	Artículo 29. Licencias y permisos. 8. Lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES Artículo 19. Acumulación del permiso de lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellos con arreglo a sus necesidades y que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
ALICANTE	Artículo 57. Licencias no retribuidas. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ALMERÍA	Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y laboral. 2.- Reducción de la jornada por motivos familiares. a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo. b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años, En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ALMERÍA	(continuación...) 3.- Reducción de la jornada por violencia de género. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
ASTURIAS	Artículo 8. Licencias. H) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
ÁVILA	Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo. A) Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones reglamentarias que le son de aplicación, la empresa, deberá adoptar mediadas colectivas e individuales para evitar la exposición a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Estos conceptos vendrán determinados según lo recogido en la evaluación de riegos de cada puesto. Cuando no resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de medidas adecuadas, el complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán durante el año 2022, en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concurra una, dos o tres de las circunstancias indicadas. Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16. El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25%, 30% ó 35%, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento. Artículo 35. Permisos retribuidos: j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado ll).

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ÁVILA	(continuación...) l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. ll) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados j), k) y l), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados j), k) y l) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias. Disposición Adicional Tercera. Igualdad, protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, drogodependencia. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género: la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
BADAJOZ	No regulado en convenio.
BALEARES	No regulado en convenio.
BARCELONA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
BURGOS	Artículo 46. Permisos y licencias. h) Los trabajadores, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a razón de una hora por día efectivo de trabajo hasta que el/la hijo/a cumpla nueve meses, o hasta que cumpla los doce meses en el caso de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, excluyendo el periodo de suspensión del contrato del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores disfrutado. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito (sin que en ningún caso esta limitación suponga una minoración del número de días a disfrutar). Salvo pacto en contrario entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, la acumulación se producirá, sin solución de continuidad, una vez concluido el periodo de suspensión del contrato por parto contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. j) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Este permiso se podrá acumular en jornadas completas. k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
CÁCERES	Artículo 6. Jornada de trabajo. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años; a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida; o a familiares, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Ferias y fiestas. En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante los tres días laborables inmediatamente anteriores a la fiesta local decretada por cada Ayuntamiento para las fiestas locales, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable. En las empresas con trabajo a turno durante los antedichos días de ferias y fiestas, cada uno de ellos trabajará un máximo de 4 horas y se efectuará el trabajo consecutivamente uno detrás de otro, comenzando el primer turno a las 6 horas y terminando el último, caso de ser tres los turnos, a las 18 horas. La reducción de jornada durante 3 días laborables en las ferias y fiestas previstas en los párrafos anteriores, previo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, podrá ser canjeada por una jornada laboral y media ininterrumpida.
CÁDIZ	No regulado en convenio.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
CANTABRIA	Artículo 11. Pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Si aún a pesar de la implantación de medidas de protección individuales o colectivas la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase afectando a los trabajadores se devengará un plus sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de Primera cifrado en un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente. 2.- Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada. 3.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma: • Cuando se dé una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas. • Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª. • Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1ª. Artículo 27. Licencias retribuidas. J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
CASTELLÓN	Artículo 19. K. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Para hacer uso de esta acumulación, la trabajadora o el trabajador deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días. l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
CEUTA	Artículo 12. Licencias retribuidas. H. Permiso para el cuidado del lactante. Los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso se incrementará de forma proporcional en los casos de parto, acogimiento, adopción y guarda múltiples. Este permiso que puede ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, podrán sustituir este derecho a una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Previo aviso, en un plazo no inferior a 15 días, se podrá ejercer este derecho, acumulando el disfrute de este derecho de ausencia por cuidado del lactante, en 14 días naturales, pudiendo unirse al permiso por nacimiento de hijo, acogimiento, adopción y guarda.
CIUDAD REAL	Artículo 12. Jornada de trabajo. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (según modificación introducida en el artículo 37.5, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
CÓRDOBA	Artículo 10. 5 de enero. Todas las empresas del Sector y durante la jornada del 5 de enero, realizarán la misma en régimen de trabajo continuado y procurarán que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, respetando el horario de entrada habitual. Artículo 38. Reducción de jornada por lactancia. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Artículo 40. Reducción de jornada por guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
LA CORUÑA	Artículo 33. Reducción de la jornada por motivos familiares. a) Permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses. Los progenitores, o adoptantes, guardadores o acogedores por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Los progenitores, o adoptantes, guardadores o acogedores por su voluntad, podrán sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o del padre, de la prestación por cuidado o nacimiento y cuidado del menor hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos. En la aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no tenga autonomía para valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Las concreciones horarias, de turno, la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los párrafos anteriores corresponderán al personal afectado, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer en el hospital a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de las Personas Trabajadores. Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería a la persona trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizado continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias. c) Adaptación de duración y distribución de jornada. De acuerdo con el artículo 34,8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los términos y condiciones regulados en dicho precepto.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
CUENCA	Artículo 27. Permisos y licencias. j). Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, y se podrá disfrutar por lactancia natural o artificial. k) La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 días laborables de jornada completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Cuando la persona trabajadora opte por ausentarse durante una hora o reducir su jornada en media hora, será la persona trabajadora quien elija la concreción horaria de dicho permiso dentro de su jornada ordinaria habitual. Cuando la persona trabajadora opte por acumular el permiso en los 16 días laborables de jornada completa, el período de disfrute deberá ser ininterrumpido, e inmediatamente posterior al permiso de maternidad. m) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta el menor cumpla los 18 años.
GERONA	Article 57. Llicències. Las personas trabajadoras, por lactancia por un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. Asimismo, tendrán derecho a sustituir esta hora de ausencia por una reducción de media hora en su jornada normal con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas que se disfrutará por la total acumulación será de 14 días de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, en mediante la adaptación del horario, de aplicación del horario flexible o de otros modos de ordenación del tiempo de trabajo que se utiliza en la Empresa. Article 58. Llicències sense retribuir. Las personas trabajadoras y con hijos menores de 12 años, familiares enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad, o que cursen estudios académicos, tendrán derecho a: a) Una reducción de la jornada laboral diaria o semanal de hasta un máximo del 50%, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida. Estos períodos de licencia tendrán una duración mínima de tres meses y podrán ser prorrogables por períodos de igual duración. b) O adaptar su jornada ordinaria de trabajo y/o escoger cualquiera de los horarios de trabajo existentes en la Empresa, hagan o no uso del derecho de reducción de jornada.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
GRANADA	Artículo 30. En cuanto a la normativa correspondiente a los temas que se citan a continuación y dada la evolución de la misma, se estará en todo momento a la legislación vigente en el momento de producirse. Los temas en los que nos remitimos a esta, citados no con carácter exhaustivo, son los siguientes: d) Reducción de jornada por guarda legal. Artículo 32. Permisos y licencias: 13) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. 15) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 16) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13 y 15, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 15, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
GUADALAJARA	Artículo 30. Jornada especial. "…Siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, y siempre que se llegue a un acuerdo entre empresa y trabajador, el tiempo excedido se podrá compensar con una reducción de jornada diaria por el mismo tiempo invertido en recorrer el exceso de distancia mayor que los citados 25 kilómetros. En caso de discrepancias entre empresa y trabajador, siempre prevalecerá el apartado cuarto del presente artículo Estas condiciones serán de aplicación, tanto en el trayecto de ida hacia el tajo, como en el de vuelta." Artículo 71. Política de género. Conciliación de la vida familiar. — El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.
GUIPÚZCOA	Artículo 12. Licencias i) Por lactancia. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
HUELVA	CONVENIO MONTAJES. No regulado en convenio
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio
HUESCA	Artículo 15. Permisos y licencias. 9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o conve ncional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales e Interventores de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que Las personas trabajadoras, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. 12. Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho. El periodo lactancia se podrá acumular en 15 días laborales se utilizará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.). 13. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. 14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999). 15. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
JAÉN	Artículo 14. Permisos retribuidos. Segundo. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor de nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quienes ejerzan este derecho, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con el empresario/a. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el último párrafo del punto segundo de este artículo. — Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. — La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los dos párrafos anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los dos párrafos anteriores de este punto segundo de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 125 de la Ley de la jurisdicción social.
LEÓN	Artículo 40. Permisos y licencias. 3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso corresponderá la acumulación en 14 días laborables. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Artículo 66. Jubilación parcial y contrato de relevo. 1. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
LÉRIDA	Artículo 30. Permisos y licencias. d) Quién por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no ocupe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo (según el previsto en el apartado K de este artículo), con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quién necesite encargarse de la cura directa de un familiar, hasta el según grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no realice ninguna actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/se, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mes trabajadores/se de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. h) Los trabajadores/se, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho con retribución en una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (según el previsto en el apartado K de este artículo). El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. A instancia del trabajador/a se procederá, a la acumulación de la lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
LUGO	Artículo 33. Reducción de días por motivos familiares. b) Permiso de lactancia. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se pueden dividir en dos fracciones, para el cuidado del infante hasta los nueve meses. La duración de el permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o alojamiento múltiple. Quienes ejerzan este derecho, a su arbitrio, podrán sustituirlo por una reducción de media hora de su jornada laboral. con la misma finalidad o, a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, acumularlo en jornadas completas en un plazo de 12 días hábiles. c) Reducción de jornada por tutela legal de menores y otros supuestos: En aplicación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de tutela legal se encuentre a su cargo dirigir a un menor de doce años o a una persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial que no realicen una actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con la disminución proporcional al salario, entre por lo menos un octavo y como máximo la mitad de la duración de ese tiempo. Igual derecho tendrán quienes necesiten cuidar de un familiar hasta el segundo grado. consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no puede sostenerse por sí misma aunque no realice una actividad remunerada.La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores varones o mujeres Sin embargo, si dos o más trabajadores de una misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causal, el empleador podrá limitar su ejercicio simultáneo por causas justificadas de funcionamiento de la empresa. La especificación de horas y la determinación del período de utilización de las reducciones de jornada previstas en el párrafos anteriores corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El trabajador debe avisar al empleador con 15 días de anticipación a la fecha en que se restituirá su jornada normal de trabajo. d) Reducción de la jornada laboral por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados. En los casos de nacimientos prematuros de niños o que, por cualquier motivo, deban permanecer hospitalizados un continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán el derecho a reducir su jornada de trabajo a un máximo de dos horas, con una disminución proporcional del salario. El uso de este permiso será el previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. e) Reducción de la jornada laboral del trabajador víctima de violencia de género. El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, a hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reorganización de la tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación de horarios flexibles u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizado en la empresa. La realización de estos derechos corresponderá al trabajador, con la aplicación prevista en el apartado 4 del el apartado b) de este artículo. En los supuestos de reducción de jornada por razón de lactancia, tutela legal de menores o cuidado familiar o por nacimiento de niños prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, si se produce la terminación del contrato de trabajo con derecho a indemnización, incluidos los supuestos de despido, se tendrán en cuenta para el cálculo de la el mismo salario correspondiente a la jornada completa o, en su caso, el salario correspondiente a la jornada que tuvo trabajador antes de la reducción. Esta disposición será también de aplicación a los supuestos de disfrute a tiempo parcial períodos de suspensión por maternidad o paternidad.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
MADRID	Artículo 50. Reducción y acumulación de jornada por cuidado del lactante. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo. En este sentido, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante
MÁLAGA	CONVENIO INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES Artículo 20. Permisos y licencias retribuidas. n). En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los mismos términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto a continuación: la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en estos supuestos, corresponderá al trabajador o traba-jadora dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Boletín Oficial de la Provincia de Málaga. Número 155. Jueves, 12 de agosto de 2021. Página 16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor o progenitora, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el menor cumpla 18 años. Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute recogidos en estos supuestos, serán resueltas por la jurisdicción social competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora afectado/a. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas esta-blecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio
MELILLA	Artículo 9. Lactancia y guarda legal. a) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante. c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.
MURCIA	Artículo 25. Licencias. 9. De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. 18. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS. 13. Por aplicación de la nueva redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto no se modifique, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueves meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con el empresario. 14. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o un minusválido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 9, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ORENSE	Artículo 43. Conciliación de la vida laboral y familiar. El/la trabajador/a tiene derecho a un permiso de paternidad de 16 semanas por nacimiento de hijo/a. Las cuatro primeras semanas del permiso deben disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto. Las semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Se tendrá derecho a este permiso en el caso de nacimiento de un hijo/a y adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El acogimiento puede ser preadoptivo, permanente o simple, siempre que en este último caso tenga una duración no inferior al año, y tendrá lugar la suspensión, aunque los acogimientos sean provisionales. En lo que atañe a las reducciones de jornada por guarda legal, por cuidado de familiares y por hijos prematuros y neonatos hospitalizados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún menor de 12 años o persona con discapacidad física o psíquica de cualquier edad, tendrá derecho a una reducción de jornada de por lo menos 1/8 de su jornada habitual diaria, con la correspondiente reducción salarial.
PALENCIA	Artículo 22. Reducción de la jornada por motivos familiares. Se atenderá a lo siguiente: a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá de preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
LAS PALMAS	Artículo 44. Lactancia. De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras que tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, podrán sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, acumulando esta media hora en jornadas completas que disfrutarán en uno o varios periodos de tiempo no inferiores a 5 días, según acuerdo al que se llegue con la empresa. A tenor de lo previsto en el citado artículo 37.4, la reducción de jornada en media hora, así como la acumulación prevista en este artículo del convenio colectivo, constituyen un derecho individual de la persona trabajadora cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y estándose en todo lo demás que se refiera al ejercicio de este derecho a lo que dispone el apartado 4 del repetido artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
PONTEVEDRA	Artículo 33. Reducción de la jornada por motivos familiares. a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. b) Reducción de jornada por guarda legal de menores y otros supuestos. En aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS 10. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Es permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En cuanto al permiso de partenidad, se estará a lo dispuesto en el Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, mientras esté en vigor. 12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcion al del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de sucuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja, como máximo, hasta que el menor cumpla los18 años. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria
LA RIOJA	CONVENIO DE TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMEINTO E ITV. Artículo 30. Permisos y Licencias. 2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de padres, hermanos, abuelos, hijos y cónyuge y dos días laborales por alumbramiento de esposa y/o adopción. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario.
SALAMANCA	Artículo 40. Reducción de la jornada. La persona que tenga a su cuidado directo alguien menor de 12 años o a una persona con discapacidad, física o psíquica, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional al salario. La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
SEGOVIA	REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. A petición de los trabajadores se podrá aplicar la reducción de jornada hasta un 50 por 100 con la correspondiente reducción de salario para los siguientes casos: — Atender a responsabilidades familiares. — Realización de estudios. — Períodos previos a la jubilación. Siempre se garantizará la opción de volver a la situación de jornada completa por decisión de la persona interesada, con un plazo de preaviso de quince días.
SEVILLA	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada con la misma finalidad. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. A solicitud de la persona trabajadora esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
SORIA	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en el acuerdo al que llegue con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
TARRAGONA	No regulado en convenio
TENERIFE	No regulado en convenio

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
TERUEL	Artículo 20. Permisos no retribuidos. 6) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en el artículo 16 de este convenio, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresa y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la legislación vigente. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
TOLEDO	Las reducciones de jornada que se pacten en el presente Convenio se aplicarán por horas completas. 2.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de la reducción de jornada hasta los 18 años del hijo o persona afectada, si se mantienen las condiciones que motivaron la concesión inicial pueden volver a solicitarla hasta los 23 años citados anteriormente. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
VALENCIA	Reducción de jornada por guarda legal. El trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución salarial equivalente.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
VALLADOLID	2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
VIZCAYA	l) Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses. A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora y esta acumulación se podrá hacer en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Respecto a este punto l, al reconocimiento de la acumulación de lactancia se estará a las sentencias que pudieran recaer sobre esta cuestión en los procedimientos que se encuentran subiudice. Derechos laborales y de Seguridad Social. 1. La trabajadora víctima de violencia machista/de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
ZAMORA	Reducción de la jornada por motivos familiares. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PROVINCIA	REDUCCIÓN DE JORNADA
ZARAGOZA	13. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso por nacimiento. El período de acumulación de los quince días laborales se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.) 15. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

6.1.7. Regulación de la adaptación de jornada en los convenios provinciales del Sector Metal.

Con la entrada en vigor del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva nos encontramos que se trata del primer AENC que introduce una amplia serie de medidas y recomendaciones a la negociación colectiva para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre ellas, promueve que los convenios colectivos desarrollen los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación de jornada aparece regulada en el 70% de los convenios analizados. 40 de los 57 convenios. En la mayoría de los casos aparece descrita en el artículo relativo a la jornada y en muchos casos asociada a la protección a la maternidad y a la conciliación personal y familiar.

Es significativo el caso del convenio de la provincia de Ceuta, que vincula la adaptación de jornada la promoción profesional, regulando que *"las personas trabajadoras que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turno de trabajo, adaptación de la jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que la trabajadora acredite que cursa con regularidad estos estudios".*

O el caso del convenio de la provincia de Huesca que lo vincula a la Formación para el Empleo.

También en esta materia se protege a las mujeres trabajadoras, víctimas de violencia de género, con la posibilidad de la adaptación de la jornada, como en el caso de los convenios de las provincias de Soria, Teruel y Vizcaya.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
ÁLAVA	Artículo 29. Licencias y permisos. 8. Lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL Artículo 5. Jornada laboral. Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍA Y AFINES Artículo 5. Jornada laboral. Los integrantes de la plantilla que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible o de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto del Trabajador Artículo 19. Acumulación del permiso de lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellos con arreglo a sus necesidades y que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
ALICANTE	Artículo 57. Licencias no retribuidas. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a un curso de Formación Profesional, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Artículo 39- Situaciones especiales de riesgo. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.
ALMERÍA	Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y laboral. 2. Reducción de la jornada por motivos familiares. d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. 3. Reducción de la jornada por violencia de género. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ASTURIAS	Artículo 4. Cambio de horario y trabajo a turnos. Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo. Artículo 9. Permisos no retribuidos: D) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.
ÁVILA	Artículo 35. Permisos retribuidos. m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
BADAJOZ	Artículo 69. Protección de la maternidad. Se redacta según lo acordado con arreglo a la Ley publicada el 6 de noviembre de 1999. 1.º La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. 2.º Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios.
BALEARES	No regulado en convenio

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
BARCELONA	Artículo 61. Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral. Con el fin de facilitar la aplicación del arte. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el artículo mencionado tendrá que tomar en consideración el siguiente: 1.º Esta solicitud está concebida a la norma como un derecho de la persona trabajadora. 2.º Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las diferentes reuniones. 3.º Este proceso tiene que ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes tienen que proponer alternativas en conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente. 4.º Las alternativas tienen que ser motivadas, en el sentido de razonables. 5.º La eventual negativa de la empresa a la solicitud será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.
BURGOS	Artículo 46. Permisos y licencias. k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
CÁCERES	Artículo 6. Jornada de trabajo. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que pueda llegar con el empresario.
CÁDIZ	No regulad o en convenio.
CANTABRIA	Artículo 27. Licencias retribuidas. j). Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
CASTELLÓN	No regulado en convenio.
CEUTA	Artículo 35. Promocion profesional. Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turno de trabajo, adaptación de la jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que la trabajadora acredite que cursa con regularidad estos estudios.
CIUDAD REAL	No regulado en convenio.
CÓRDOBA	Artículo 7.6. Jornada de trabajo. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan recomendar a las empresas que, según sus necesidades y de acuerdo con sus trabajadores/as, arbitren las medidas oportunas para que puedan realizar jornada continuada durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. En cualquier caso, las empresas cumplirán el RD. 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada a las que se les respetará su horario habitual y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estiva, deberán planificar la realización de los mismos en jornada de mañana, en Córdoba y provincia y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de necesidad productiva o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa y adoptando todas las medidas necesarias en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias. En todo caso, en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
LA CORUÑA	Artículo 33. Reducción de la jornada por motivos familiares. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias. c) Adaptación de duración y distribución de jornada. De acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los términos y condiciones regulados en dicho precepto.
CUENCA	Artículo 24. Jornada de trabajo. Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, en todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora. Artículo 35.8. Normas mínimas en prevención de riesgos laborales. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.
GERONA	Artículo 30. Jornada de trabajo. 2a. Se podrán realizar jornadas que comporten un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 horas, como máximo, sobre el horario base acordado, o bien trabajar el sexto día semanal, ya que la jornada normal es de lunes a viernes, que nunca será uno domingo o festivo oficial, durante un máximo de seis semanas al trimestre, excepto las empresas y personal de servicios y mantenimiento, relacionados con automóviles, motos, vehículos industriales, maquinaria agrícola, náutica, fontanería, electricidad y similares, así como el personal y empresas de mantenimiento propios y ajenos de cualquier actividad, talleres de conservación y reparación, atención a los clientes, que podrán ampliar este plazo máximo de seis semanas. 2b. En estos casos, las partes fijarán de común acuerdo, la jornada del resto del calendario a fin de respetar las horas/año fijadas. 3a. En los casos de modificación de la jornada establecidos en el párrafo 2ª, la Empresa deberá avisar a las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de 72 horas, notificándolo además a los Representantes Legales de las personas trabajadoras. 3b. Cuando se quiera establecer cualquier otro sistema de distribución y flexibilización de la jornada distinta del regulado en este artículo, será necesario el acuerdo previo con la Representación Legal de las personas trabajadoras. En aquellas Empresas donde no haya Representación Legal de las personas trabajadoras intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, y si no se consiguiera el acuerdo en esta instancia se enviará al TLC que en caso de no llegar a un acuerdo en su función mediadora arbitrará al respecto. En caso de que la extinción del contrato se produjera por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y existiera un cómputo de horas favorable a la Empresa no se podrán descontar del correspondiente finiquito. 4a. En los supuestos de desacuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de las personas trabajadoras, respecto de lo que establecen los párrafos 1e. y 2b. de este artículo, en el plazo máximo de cinco días desde el inicio de la negociación, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo máximo de cinco días. Si no existe acuerdo en esta negociación, las partes se someterán expresamente a el arbitraje del TLC. Artículo 56. Licencias. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, en mediante la adaptación del horario, de aplicación del horario flexible o de otros modos de ordenación del tiempo de trabajo que se utiliza en la Empresa. Artículo 58. Licencia sin retribuir. Las personas trabajadoras y con hijos menores de 12 años, familiares enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad, o que cursen estudios académicos, tendrán derecho a: a. Una reducción de la jornada laboral diaria o semanal de hasta un máximo del 50%, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida. Estos períodos de licencia tendrán una duración mínima de tres meses y podrán ser prorrogables por períodos de igual duración. b. O adaptar su jornada ordinaria de trabajo y/o escoger cualquiera de los horarios de trabajo existentes en la Empresa, hagan o no uso del derecho de reducción de jornada.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
GRANADA	Artículo 32. Permisos y licencias. 17. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
GUADALAJARA	Artículo 29. Jornada. "Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 Estatuto del Trabajador"
GUIPÚZCOA	No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO MONTAJES No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN No regulado en convenio.
HUESCA	Artículo 11.4. Jornada laboral. 4. Adaptación de la jornada de trabajo: conciliación de la vida familiar y laboral. Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la Negociación Colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. De acuerdo al artículo 23 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se incluirán como jornada efectiva de trabajo un máximo de 20 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años, que tienen derecho las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad. Artículo 57. Adaptación de la jornada de trabajo: conciliación de la vida familiar y laboral. Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. El trabajador tendrá derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la Negociación Colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Artículo 63. Formación para el empleo. Las empresas posibilitaran los cambios de turno o adaptación de la jornada, que permita la asistencia a clase para aquellas personas que cursen formación reglada.
JAÉN	Artículo 56. Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal. Las partes firmantes de este Convenio son conscientes de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, al mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico. Es por ello, que ambas partes se comprometen, más allá de las medidas legales existentes, a estudiar fórmulas en las empresas que favorezcan el uso flexible del tiempo y los espacios, en concreto, mediante medidas de información y sensibilización, promoción de las medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos…), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin
LEÓN	No regulado en convenio.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
LÉRIDA	Artículo 30. Permisos y licencias. l) El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen a la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajador/a afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior K), incluidas las relativas en la resolución de discrepancias.
LUGO	e) Reducción de la jornada laboral del trabajador víctima de violencia de género. El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, a hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reorganización de la tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación de horarios flexibles u otras formas de Ordenación del tiempo de trabajo utilizado en la empresa. La realización de estos derechos corresponderá al trabajador, con la aplicación prevista en el apartado 4 del apartado b) de este artículo. En los supuestos de reducción de jornada por razón de lactancia, tutela legal de menores o cuidado familiar o por nacimiento de niños prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados, si se produce la terminación del contrato de trabajo con derecho a indemnización, incluidos los supuestos de despido, se tendrán en cuenta para el cálculo de la el mismo salario correspondiente a la jornada completa o, en su caso, el salario correspondiente a la jornada que tuvo trabajador antes de la reducción. Esta disposición será también de aplicación a los supuestos de disfrute a tiempo parcial períodos de suspensión por maternidad o paternidad.
MADRID	Artículo 51 Bis. Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada. En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que la persona trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comidas con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación dentro del horario laboral de la empresa, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
MÁLAGA	CONVENIO SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL. Artículo 20. Permisos y licencias retribuidas. Los trabajadores/as tendrán derecho a permisos y licencias retribuidos por la totalidad de los elementos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto de asistencia al trabajo, por los días y las motivaciones siguientes: N. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los mismos términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto a continuación: la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en estos supuestos, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor o progenitora, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el menor cumpla 18 años. Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute recogidos en estos supuestos, serán resueltas por la jurisdicción social competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los y las representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora afectado. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN Artículo 9. Lactancia y guarda Legal. a) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante. c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.
MELILLA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
MURCIA	Artículo 25. Licencias. 8. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. 9. De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. Artículo 38. Licencias retribuidas. 18. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. 19. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS. Artículo 28. Licencias retribuidas. 13. Por aplicación de la nueva redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto no se modifique, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueves meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con el empresario. 14. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o un minusválido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
ORENSE	No regulado en convenio.
PALENCIA	Artículo 22. Reducción de la jornada por motivos familiares. Se atenderá a lo siguiente: a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá de preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
LAS PALMAS	Artículo 44. Lactancia. De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras que tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, podrán sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, acumulando esta media hora en jornadas completas que disfrutarán en uno o varios periodos de tiempo no inferiores a 5 días, según acuerdo al que se llegue con la empresa. A tenor de lo previsto en el citado artículo 37.4, la reducción de jornada en media hora, así como la acumulación prevista en este artículo del convenio colectivo, constituyen un derecho individual de la persona trabajadora cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y estándose en todo lo demás que se refiera al ejercicio de este derecho a lo que dispone el apartado 4 del repetido artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
PONTEVEDRA	Artículo 39. Seguridad e higiene en el trabajo. Protección a la maternidad En caso de embarazo, habrá que estar a las siguientes reglas: la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su encuadramiento profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, o bien acogerse al artículo 33 del presente Convenio (Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo). Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS. Artículo 32. Licencias y permisos. 10. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En cuanto al permiso de paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, mientras esté en vigor. 11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 11 de este artículo. 12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV. No regulado en convenio.
SALAMANCA	Permiso por lactancia. Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este de recho, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma. También se podrá optar por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, debiendo ser disfrutado inmediatamente tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El trabajador que, habiendo optado por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, solicitase un período de excedencia en los nueve meses posteriores al nacimiento del menor, deberá restituir la parte de retribución percibida durante el disfrute del permiso que se corresponda con el porcentaje de tiempo que se encuentre en situación de excedencia dentro de esos nueve meses.
SEGOVIA	No regulado en convenio.
SEVILLA	Artículo 31. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años. El ejercicio de este derecho se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente. Las discrepancias surgidas en esta materia entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
SORIA	Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.
TARRAGONA	39.9 Acumulación horas lactancia. En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data | CVE | | https://dipta.cat/ebop/ 2022-10790 Pàg. 21-55 13-12-2022 22 de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de las horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.
TENERIFE	No regulado en convenio.
TERUEL	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

PROVINCIA	ADAPTACIÓN DE JORNADA
TOLEDO	Protección a la maternidad: Si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mútuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en lo supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.
VALENCIA	No regulado en convenio.
VALLADOLID	No regulado en convenio.
VIZCAYA	Derechos laborales y de Seguridad Social. 1. La trabajadora víctima de violencia machista/de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
ZAMORA	No regulado en convenio.
ZARAGOZA	Artículo 43. Adaptación de la jornada de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral. Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. La nueva redacción del artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores dispone: las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares. Procedimiento de solicitud: 1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa 2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo de 30 días. El empleador deberá pronunciarse sobre la aceptación o no de la medida y en su caso proponer otra alternativa a la realizada por la persona trabajadora, siempre en un marco de buena fe contractual bilateral. En caso de respuesta denegatoria, este ha de fundamentarse en razones de carácter objetivo que inciden negativamente en el nivel organizativo y productivo. 3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia. 5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello. 6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

6.1.8. Regulación de la flexibilidad horaria en los convenios provinciales del Sector Metal.

A través del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho a la flexibilidad horaria como medida en pro de la conciliación familiar y laboral. En numerosos artículos sobre gestión del talento profesional, se reconoce que la flexibilidad horaria en las empresas otorga beneficios, como el aumento de la productividad y la creación de un ambiente laboral mejor.

Como concepto consiste en adecuar la jornada a las necesidades de la persona trabajadora para que pueda conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

Se trata de una práctica muy extendida a la que también se ha sumado el teletrabajo o trabajo a distancia.

La flexibilidad horaria la hemos encontrado regulada en 14 convenios. Podemos resaltar como en algún caso se habla de flexibilidad coyuntural, como en el caso del convenio de la provincia de Barcelona, y en otros casos, se alude a ésta y también a una flexibilidad estructural, como es el caso de la provincia de Tarragona.

Sería interesante, y objeto de otro estudio, analizar qué colectivo de personas trabajadoras, es el que más está representado en la flexibilidad horaria, la reducción y adaptación de jornada. Ya que queda patente que es una materia altamente feminizada.

Por un lado, la amplia mayoría de las personas trabajadoras que tienen su jornada laboral reducida son mujeres, con el consiguiente perjuicio económico para ella. Y por otro lado, esta reducción, usada como medida de conciliación podría modificarse y hacer uso de otras medidas como la adaptación de jornada y la flexibilidad horaria, que no supusiera una minoración del salario para la trabajadora.

FLEXIBILIDAD HORARIA

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
ÁLAVA	No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL. Artículo 5. Jornada laboral. Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍAS Y AFINES. Artículo 5. Jornada laboral. Los integrantes de la plantilla que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible o de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto del Trabajador
ALICANTE	No regulado en convenio.
ALMERÍA	Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y laboral. 2. Reducción de la jornada por motivos familiares. d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. 3. Reducción de la jornada por violencia de género. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
ASTURIAS	No regulado en convenio.
ÁVILA	Artículo 35. Permisos retribuidos. m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
BADAJOZ	No regulado en convenio.
BALEARES	No regulado en convenio.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
BARCELONA	Artículo 59. Flexibilidad coyuntural. En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, mediante las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes. Para llevarlo a cabo, la empresa previa información escrita a la Representación Legal de los Trabajadores/as si hubiera, realizará preaviso con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante este periodo de preaviso se negociará en orden a la consecución de un acuerdo. Después de finalizar el periodo de preaviso la empresa notificará por escrito a las personas afectadas su decisión que producirá efectos en la fecha prevista. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación de este artículo el trabajador/a percibirá mensualmente la retribución íntegra que le habría correspondido de no haberse producido la mencionada variación del tiempo de trabajo. En las dos medidas citadas y por el supuesto que la regularización prevista a cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, esta no tendrá que superar el primer semestre del año siguiente. Si llegado el final del periodo de regularización el trabajador/a debiera horas a la empresa, estas se tendrán por trabajadas en todos los efectos sin que sea procedente ningún descuento salarial por este motivo. De lo contrario, si el trabajador/a tuviera a su favor un saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización artículo 59" con el salario vigente al Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo n.º 3). Las citadas medidas previstas son: a) Flexibilidad horaria: Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo esto respetando la jornada de trabajo anual. Por otro lado, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta 2 horas diarias. b) Bolsa horaria: La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo esto respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de estas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables de la persona afectada. La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales tendrá que realizarse a razón de jornadas completas. Serán días inhábiles para la aplicación de este apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 24, 25, 26, 31 de diciembre. En caso de que en aplicación de este apartado b) tenga que trabajarse en días establecidos al calendario laboral como de descanso o festivo para la persona trabajadora afectada, se le abonará a este adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50% del valor de la hora ordinaria (anexo n.º 3) por hora trabajada en estos días. Todo aquello que está indicado en el presente artículo será de aplicación salvo de acuerdo entre las partes.
BURGOS	Artículo 46. Permisos y licencias. k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
CÁCERES	No regulado en convenio.
CÁDIZ	No regulado en convenio.
CANTABRIA	No regulado en convenio.
CASTELLÓN	No regulado en convenio.
CEUTA	No regulado en convenio.
CIUDAD REAL	No regulado en convenio.
CÓRDOBA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
LA CORUÑA	Artículo 33. Reducción de jornada por motivos familiares. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
CUENCA	Artículo 24. Jornada de trabajo. Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora.
GERONA	No regulado en convenio.
GRANADA	No regulado en convenio.
GUADALAJARA	No regulado en convenio.
GUIPÚZCOA	No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO MONTAJES. No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.
HUESCA	Artículo 11.4. Jornada laboral. 4. Adaptación de la jornada de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. Las personas trabajadoras tendrán derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la Negociación Colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. De acuerdo al artículo 23 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se incluirán como jornada efectiva de trabajo un máximo de 20 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años, que tienen derecho las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad. Artículo 57. Adaptación de la jornada de trabajo: conciliación de la vida familiar y laboral. Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle. El trabajador tendrá derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la Negociación Colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Artículo 15. Permisos y licencias. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
JAÉN	Artículo 56. Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal. Las partes firmantes de este Convenio son conscientes de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, al mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico. Es por ello, que ambas partes se comprometen, más allá de las medidas legales existentes, a estudiar fórmulas en las empresas que favorezcan el uso flexible del tiempo y los espacios, en concreto, mediante medidas de información y sensibilización, promoción de las medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos…), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin.
LEÓN	No regulado en convenio.
LÉRIDA	No regulado en convenio.
LUGO	No regulado en convenio.
MADRID	Artículo 51 Bis. Flexibilidad horaria y adaptación de la jornada. En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que la persona trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comidas con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación dentro del horario laboral de la empresa, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía.
MÁLAGA	SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL. No regulado en convenio.
MÁLAGA	SECTOR AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.
MELILLA	No regulado en convenio.
MURCIA	No regulado en convenio.
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. No regulado en convenio.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS. No regulado en convenio.
ORENSE	No regulado en convenio.
PALENCIA	No regulado en convenio.
LAS PALMAS	No regulado en convenio.
PONTEVEDRA	No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS. No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV. No regulado en convenio.
SALAMANCA	No regulado en convenio.
SEGOVIA	No regulado en convenio.
SEVILLA	No regulado en convenio.
SORIA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
TARRAGONA	Artículo 35. Flexibilidad estructural. Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas. Artículo 36. Flexibilidad coyuntural. 36.1 En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores y trabajadoras, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes. Para ello, la empresa previa información a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los personas trabajadoras individualmente afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará, con vista a la consecución de un acuerdo, tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores y trabajadoras su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador o trabajadora percibirá mensualmente la retribución integra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo. En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente. Si llegado el final del período de regularización el trabajador o trabajadora debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "regularización artículo 34" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria. Las citadas medidas previstas son: a. Flexibilidad horaria. Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada de las personas trabajadoras hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 20 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador o trabajadora hasta en 2 horas diarias. El 20% de recargo que tienen estas horas, se percibirán en el mes en que se realicen. b. Bolsa horaria. La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador. La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas. Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año. Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días. 36.2 Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 párrafo tercero del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o ButlletÍ Oficial de la Província de Tarragona | Data | CVE bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria. 36.3 Asimismo, que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 34 del presente Convenio. 36.4 Lo estipulado en los dos apartados anteriores sólo afectará a las empresas que hayan hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) y b). 36.5 Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo estipulado en este artículo. 36.6 Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes, a empresas de más de 250 personas trabajadoras.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
TENERIFE	No regulado en convenio.
TERUEL	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
TOLEDO	No regulado en convenio.
VALENCIA	Artículo 41. Jornada flexible. 1. Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada. La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva, disponer de hasta 135 horas/año del citado calendario anual, preavisando con un mínimo de 5 dias a la representación de los y las trabajadoras y al personal afectado individualmente, del uso de las mismas. Excepcionalmente el plazo de 5 días de preaviso se podrá reducir a 3 días (72 horas) cuando la flexibilidad deba emplearse para atender hechos inevitables, insuperables e irresistibles, imprevistos y/o emergencias productivas que puedan causar un perjuicio a la empresa tales como la imposibilidad o dificultad grave en el suministro; averías que impidan el proceso productivo; paros no programados en la cadena de producción de las empresas proveedoras o clientes, y circunstancias análogas. Estas circunstancias deberán justificarse a la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso que en la empresa no exista tal figura, a la comisión paritaria del convenio en el plazo de 10 días desde su aplicación. 2. Lo previsto en el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos. 3. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas: a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado o empleada no excederá de 135. b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior. c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma. d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y la o el trabajador afectado, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador o trabajadora no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa. e) Se fija un plazo de 48 horas para desconvocar el uso de las horas de la jornada flexible previamente notificada en tiempo y forma. f) En materia de los descansos diario y semanal se estará a lo previsto en la legislación vigente. g) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de la trabajadora o trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias. h) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador o trabajadora hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.

PROVINCIA	FLEXIBILIDAD HORARIA
VALLADOLID	Artículo 34. Flexibilidad. La flexibilidad tendrá el límite previsto en la normativa vigente de aplicación, esto es, el 10% del total de horas previstas en el Convenio. Para su aplicación se contemplan dos supuestos: aquel en el que concurren causas técnicas, económicas, de demanda u organizativas que hagan necesario la utilización de dicha flexibilidad en un plazo inferior a diez días; en ese supuesto el empresario notificará a la representación de los trabajadores este hecho con una antelación mínima de cinco días, especificando esas causas. De igual forma se comunicará a los trabajadores afectados como mínimo con cinco días de antelación. Caso de no concurrir las anteriores circunstancias en el plazo anteriormente señalado, se procederá a negociar con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de tres días. Caso de no alcanzarse acuerdo se someterá a arbitraje que se resolverá en el plazo máximo de siete días. Este arbitraje se realizará ante el órgano público correspondiente. La regularización de la jornada anual se producirá en el año natural, salvo aquellas diferencias que se hubieran producido en el segundo semestre del año, que podrán compensarse hasta el 30 de junio del año siguiente.
VIZCAYA	No regulado en convenio.
ZAMORA	No regulado en convenio.
ZARAGOZA	3. Disponibilidad horaria. Cuando por razones organizativas la empresa necesitara de disponibilidad horaria, es decir tiempo en el que no estás presente en el puesto de trabajo, pero tienes que estar pendiente de una posible incorporación o teletrabajo, se negociarán con la RLT y en ausencia de esta, con las personas trabajadoras, las condiciones que compensen esta disponibilidad, al margen de las horas extraordinarias que se dediquen al mismo, dentro o fuera de la fábrica, y que serán de 70 euros.

6.2. REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN EL SECTOR METAL

Las modificaciones que se dan en el mercado laboral son inherentes al propio mercado y van parejas a la evolución y cambios de la propia sociedad.

Las nuevas y cambiantes circunstancias en las que la pandemia mundial nos ha colocado a todos y a todas, tanto en el ámbito personal como en el laboral, ha hecho que tengamos que adoptar nuevas formas de trabajo, así como regular y legislar en materia de teletrabajo, desconexión digital, algoritmos, etc.

Esta adaptación supone además un cambio muy significativo, porque hasta el momento, el interés por introducir nuevas formas de trabajo se había centrado más en los sistemas de producción. Obteniendo resultados muy diferentes entre sectores de actividad.

Las nuevas estrategias parecen estar más centradas en la optimización de los recursos, en un impacto menor en el medio ambiente, en una mayor cooperación, en la descentralización de las empresas y los puestos presenciales de trabajo y en la creación de nuevas herramientas de gestión que permitan a las personas trabajadoras adaptarse a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de trabajo.

El recientemente firmado V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, recoge en sus capítulos X y XI, recomendaciones en materia de teletrabajo y desconexión digital.

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del teletrabajo como prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (altas tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

De ahí que dada la urgencia con la que hemos tenido que adaptar el entorno laboral y los medios a utilizar, se hiciera necesario un marco normativo estatal como la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Dicha Ley, en su disposición adicional primera, regula el trabajo a distancia en la negociación colectiva y como *"los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.*

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión".

Por todo ello, los convenios colectivos han de regular los acuerdos de trabajo a distancia, teniendo como contenido mínimo obligatorio del acuerdo lo recogido en el artículo 7 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Si bien a través del convenio colectivo se podrá ampliar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser con acuerdo y por escrito. La copia del acuerdo de trabajo a distancia y sus modificaciones deberán ser entregados a la RLT. Así mismo, una copia de dicho acuerdo se registrará en la oficina de empleo.

Se entiende que el trabajo a distancia se realiza con carácter regular cuando se preste durante un mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del tiempo de trabajo. Esto significa que en un contrato de 40 horas semanales distribuido en 5 días a la semana, se considerará teletrabajo cuando éste se realice al menos durante un día y medio a la semana. Si la jornada fuera irregular, el cómputo del 30% se realizará sobre la media del último trimestre.

Ha de primar el principio de voluntariedad y duración. El teletrabajo siempre ha de ser voluntario por parte de la persona trabajadora y se habrá de llegar a un acuerdo de trabajo a distancia con la empresa que recoja la duración del teletrabajo y sus prórrogas, para evitar prácticas abusivas. Por lo tanto, la persona trabajadora no puede ser obligada a teletrabajar pero tampoco puede reclamar hacerlo, salvo que este derecho esté regulado en convenio colectivo.

La jornada anual será la que marque el convenio colectivo y será la misma que la del trabajador presencial con el horario identificado en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Se contempla la flexibilidad horaria siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

El convenio colectivo garantizará el mínimo de la retribución anual establecida para el grupo profesional. Garantizando las mismas condiciones retributivas incluidos los complementos personales. Así mismo la empresa se hará cargo de los medios y de gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia. Será la encargada de la dotación y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas que necesita el trabajador para ejercer su actividad a distancia.

Será en el convenio colectivo donde se fijen los mecanismos para determinar, asumir y compensar estos gastos.

Hemos de tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de regular el teletrabajo e implementar medidas que minimicen el impacto del mismo en la mujer teletrabajadora. En especial en aquellas con cargas familiares, estableciendo un periodo de adaptación a la situación de teletrabajo, con una mayor flexibilidad por parte de la persona trabajadora.

El desarrollo de la actividad laboral a distancia no puede limitar los derechos a la formación y a la promoción profesional. Las personas que trabajen a distancia podrán participar en las acciones formativas al igual que las personas trabajadoras presenciales.

Así mismo, para evitar posibles discriminaciones de acceso al teletrabajo, se implementarán programas de formación y capacitación para el desarrollo adecuado del teletrabajo, computando éste como tiempo efectivo de trabajo.

Para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras y evitar los riesgos psicosociales como el aislamiento social y el tecnoestrés, las condiciones del puesto y del origen del trabajo han de ser objeto de regulación en cada convenio colectivo. Debiendo compatibilizar el trabajo presencial con teletrabajo.

En relación a la prevención de riesgos laborales han de tener la misma incidencia que en el trabajo presencial. Prestando especial atención a la evaluación de riesgos a realizar y a las medidas específicas a desarrollar. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona o lugar elegido para realizar el teletrabajo donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda.

Si fuera necesaria la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva (empresa o servicio de prevención) al lugar donde se desempeñe el trabajo a distancia, deberá proporcionarse un informe por escrito para justificarlo, que deberá ser entregado al mismo y a los delegados de prevención, siendo necesaria la aceptación por parte del trabajador o la trabajadora.

Adquiere, además, particular relevancia, la lucha contra el acoso, por sus mayores dificultades de prevención y control y por sus rasgos particulares (ciberacoso).

Las personas teletrabajadoras podrán acogerse a las medidas de conciliación legalmente establecidas, como la adaptación de la jornada laboral, regulada en el artículo 34.8 del E.T.

La prioridad del derecho del trabajo a distancia como mecanismo de conciliación deberá establecerse en favor de las personas que acrediten responsabilidades en cuidado de menores o personas dependientes. Así mismo debe utilizarse como mecanismo para facilitar el ejercicio de la lactancia natural.

En materia de derechos laborales y desconexión digital, la empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras.

Entre las medidas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital, podemos destacar:

— En reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

— Limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

— Garantizar el derecho a la desconexión de personas trabajadoras durante sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

— Se deberá incluir la conveniencia de que las personas responsables superiores jerárquicas no demanden información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.

— Prohibición de que el ejercicio a la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras repercuta negativamente en su desarrollo profesional.

— Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital y de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.

En lo relativo al derecho a la intimidad y a la protección de datos, la persona teletrabajadora debe tener conocimiento previo de las condiciones y las reglas para la utilización de los dispositivos digitales o informáticos (email, discos duros, uso de internet, uso del ordenador, etc.) durante la relación de teletrabajo. Para prevenir y evitar posibles sanciones por uso indebido o fraudulento de herramientas digitales e informáticas. Por lo tanto, el convenio colectivo debe también vigilar el control empresarial de las personas teletrabajadoras desde la perspectiva de la intromisión del empresario en la intimidad y privacidad de las personas teletrabajadoras.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos a la representación colectiva que los trabajadores presenciales. Podrán comunicarse con sus representantes sindicales y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad para las instancias representativas de la plantilla, para ello es fundamental tener asignado un centro de trabajo.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación legal de las personas trabajadoras o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales. Así como en las elecciones sindicales y en todos sus procedimientos, derechos y obligaciones.

En lo relativo al registro de jornada se estará a lo estipulado en el artículo 34.9 del ET y deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada, así como de los tramos de actividad.

Una vez encuadrado el marco normativo y descrito lo regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, hemos analizado lo regulado en los convenios provinciales publicados y vigentes a fecha del segundo trimestre de 2023 en las siguientes materias:

6.2.1. Regulación de fórmulas de teletrabajo o trabajo a distancia en los convenios provinciales del Sector Metal.

En esta materia hemos analizado la regulación de fórmulas de teletrabajo o trabajo a distancia relacionadas con la conciliación personal y familiar. No hemos encontrado ningún convenio que recoja en su articulado regulación de teletrabajo como medida relacionada con las fórmulas de teletrabajo.

6.2.2. Regulación del teletrabajo o trabajo a distancia en los convenios provinciales del Sector Metal.

La regulación en materia de teletrabajo o trabajo a distancia se encuentra en 13 convenios. La totalidad de los convenios analizados regulan esta materia referenciándose a lo regulado en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

El vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva reserva todo un capítulo para el teletrabajo. Hace numerosos llamamientos a la negociación colectiva con el objeto de desarrollar aspectos tan importantes de la relación de trabajo a distancia como pueden ser la determinación de la compensación de los gastos derivados del teletrabajo, el derecho a la reversibilidad, la prevención de riesgos laborales o los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.

Una amplia mayoría de los convenios analizados, dedican un artículo íntegramente a la regulación del trabajo a distancia y/o teletrabajo, y algún otro convenio, como en el caso del convenio de la provincia de Burgos, lo regula dentro de los permisos y licencias. O el caso, del convenio de la provincia de Ávila y Toledo, que regulan la materia en una disposición adicional del convenio colectivo.

TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
ÁLAVA	No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL. No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍAS Y AFINES. No regulado en convenio.
ALICANTE	No regulado en convenio.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
ALMERÍA	Artículo 18. Trabajo a distancia. La realización del trabajo a domicilio o a distancia se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o trabajadora o en el lugar libremente elegido por éste o ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto del Trabajador para la copia básica del contrato de trabajo. 3. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador o trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a las personas trabajadoras a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. 4. Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. 5. Las personas trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto del Trabajador A estos efectos dichos trabajadores y trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.
ALMERÍA	No regulado en convenio.
ASTURIAS	No regulado en convenio.
ÁVILA	Disposición Adicional Cuarta. Trabajo a distancia y teletrabajo. Se estará a lo establecido en la normativa vigente, la que en un futuro la sustituya o complemente, así como en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal (BOE de 12 de enero de 2022).
BADAJOZ	No regulado en convenio.
BALEARES	No regulado en convenio.
ALICANTE	No regulado en convenio.
BARCELONA	Artículo 30. Trabajo a distancia/teletrabajo. El trabajo a distancia y el teletrabajo se regulará por la legislación vigente en cada momento, actualmente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este convenio. A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por: Trabajo a distancia. La forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o al lugar elegido por esta, durante toda la jornada o parte de esta, con carácter regular. Teletrabajo. Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevaleciendo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos amuebles, así como de la vida útil o periodo máximo por renovación de éstos. b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente tiene que abonar la empresa y el momento y la forma para realizarla, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida al convenio o acuerdo colectivo de aplicación. c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de este, si es el caso, reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, si procede. e) Centro de trabajo de la empresa al cual queda adscrita la persona trabajadora a distancia y dónde, si procede, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. f) Puesto de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
	(continuación...) g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, si procede. h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal del trabajo a distancia. j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables al trabajo a distancia. k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Las empresas pueden negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios en esta modalidad, relacionadas anteriormente.
BURGOS	Artículo 46. Permisos y licencias. k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
CÁCERES	No regulado en convenio.
CÁDIZ	No regulado en convenio.
CANTABRIA	No regulado en convenio.
CASTELLÓN	No regulado en convenio.
CEUTA	No regulado en convenio.
CIUDAD REAL	No regulado en convenio.
CÓRDOBA	No regulado en convenio.
LA CORUÑA	No regulado en convenio.
CUENCA	No regulado en convenio.
GERONA	Artículo 36. Trabajo a distancia. 1. El trabajo a distancia y el teletrabajo se regulará por la legislación vigente en cada momento, que actualmente se conforma por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo en distancia, así como por las disposiciones de este Convenio. 2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y la Empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos que determine la legislación vigente. 3. Sólo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por la misma, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la Empresa como consecuencia de la actividad realizada (por ejemplo, actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan consideración de jornada efectiva, etc.). 4. Para la modificación del puesto de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de Empresa y persona trabajadora. 5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible, tanto por la Empresa como por la persona trabajadora, mediante un preaviso de 15 días naturales, salvo pacto entre las partes o por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción comunicadas por escrito. Sin embargo, en los acuerdos colectivos que se puedan suscribir sobre esta materia, podrán contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre las partes por la reversibilidad de ésta situación, cuando el trabajo a distancia forme o no parte de la descripción inicial del sitio de trabajo. En ausencia de Representantes Legales de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que pueda acordarse esta cuestión.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
	(continuación...) 6. Las partes firmantes de este Convenio consideran que, dada la heterogeneidad de actividades del sector, los instrumentos adecuados para la regulación del trabajo a distancia son los acuerdos individuales o colectivos que se puedan observar entre la persona trabajadora y la Empresa. De este modo, será preeminente el contenido del acuerdo firmado respecto a la regulación de este Convenio, incluyendo la dotación de medios, equipos y herramientas y de la compensación económica, regulado en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021. En relación a la compensación económica, en caso de que el acuerdo individual o colectivo no lo regule, la cantidad a abonar será de 25 euros mensuales brutos en concepto de "compensación trabajo a distancia". Esta cantidad está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100% de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por consecuencia en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores, se abonará la parte proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios en esta modalidad con carácter regular de conformidad a las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente los artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021). En cuanto a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos de la legislación vigente y según lo que dispongan los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente. 7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la Empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones por la Representación Legal de las personas trabajadoras.
GRANADA	No regulado en convenio.
GUADALAJARA	Artículo 79. Trabajo a distancia. "Las partes firmantes de presente convenio acuerdan la aplicación de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en aquellos centros donde por acuerdo entre empresa y trabajadores se pueda implantar."
GUIPÚZCOA	No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO DE MONTAJES. No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO DE AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.
HUESCA	No regulado en convenio.
JAÉN	No regulado en convenio.
LEÓN	No regulado en convenio.
LÉRIDA	No regulado en convenio.
LUGO	No regulado en convenio.
MADRID	Artículo 13. Teletrabajo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte como por parte de la dirección. En todo caso, una vez concedida, si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo. En caso de que la persona afectada solicite el teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo a la persona afectada, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad. Se informará a la RLT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente. Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas. Las organizaciones firmantes del Convenio (AECIM, CCOO de Industria de Madrid y UGT-FICA de Madrid) acuerdan la creación de una Comisión técnica de teletrabajo de carácter paritario para el desarrollo del trabajo a distancia en el sector según lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de Julio.
MÁLAGA	CONVENIO SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL. No regulado en convenio.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
MÁLAGA	CONVENIO AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.
MELILLA	No regulado en convenio.
MURCIA	No regulado en convenio.
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. Artículo 75. Trabajo a distancia. En materia de trabajo a distancia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, y lo que a continuación se establece. Será también de aplicación los establecido en el artículo 48 del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal en lo no previsto en el presente artículo. El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo recogerse el acuerdo entre las partes en documento denominado "acuerdo de trabajo a distancia". Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desa rrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. El tiempo mínimo de trabajo a distancia será del 30 % de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Si la persona trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales. Las cuestiones referentes al trabajo a distancia se recogerán en las empresas en un Protocolo de Trabajo a Distancia en el cual, adicionalmente a las cuestiones anteriores, se incluirán las medidas de acceso al lugar designado por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y/o las medidas alternativas para los supuestos en los cuales la persona trabajadora no acepte dicho acceso, los sistemas para la evaluación de riesgos laborales, los sistemas de control de la actividad laboral y del correcto uso de las herramientas e instrumentos de trabajo y las actuaciones para la instalación y retirada de dichos elementos y herramientas y la realización de las reparaciones y actualizaciones que fueran necesarias, así como las medidas necesarias para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias. 3. La realización del trabajo a distancia serán reversibles por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial. 4. Siendo aconsejable que las personas que realicen o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa. Por ello las partes consideran conve niente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. El equipo a suministrar por la empresa a la persona trabajadora a distancia, será el necesario para la prestación por la persona trabajadora de sus servicios laborales, debiendo cumplirse en todo caso las disposiciones del artículo 11 de la Ley 10/2021 de 9 de julio. Se establece, a título orientativo, la siguiente enumeración de elementos y equipo: –Silla ergonómica. –Mesa de trabajo. –Ordenador portátil dotado de los elementos y programas informáticos. necesarios para el cumplimiento de las obligaciones profesionales. –Teléfono móvil. –Pantalla adicional. –Teclado. –Ratón. –Cascos con micrófono para las video y audio conferencias. –Material oficina. La enumeración antes indicada es simplemente orientativa, en consecuencia, no excluye la obligación de entregar otros elementos y herramientas de trabajo que sean precisas. Igualmente no será obligatoria la entrega de todos los elementos antes citados cuando la entrega de alguno o algunos de ellos no sea necesaria. El equipo y en general los elementos de trabajo proporcionados por la empresa en los casos de trabajo a distancia se destinarán por la persona trabajadora de forma exclusiva a su uso profesional y para el desempeño por la persona trabajadora de sus funciones profesionales. Queda prohibido por tanto el uso personal o familiar, y en general cualquier uso no profesional del citado equipo y elementos de trabajo. La infracción de esta prohibición tendrá la consideración de falta laboral, cuya gravedad y calificación a efectos de gravedad de la falta dependerá de la gravedad de la infracción, de su reiteración, y del perjuicio que dicho incumplimiento genere a la empresa. No obstante lo anterior, las empresas podrán, si así lo estiman, autorizar el uso personal de los elementos y equipos de trabajo. A tal efecto la autorización deberá constar de forma expresa y escrita, en la cual se consignarán, en su caso, los supuestos y límites de la autorización. Corresponderá igualmente a la persona trabajadora a distancia el mantenimiento del equipo y elementos de trabajo en estado adecuado de conservación y uso para el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, serán de cuenta de la empresa los gastos necesarios para el man tenimiento de los elementos de trabajo y equipos proporcionados a las personas trabajadoras a distancia, así como su reposición en caso de avería irreparable, o agotamiento de vida útil. Serán igualmente a cuenta de la empresa los gastos para el transporte y la entrega, colocación y puesta en funcionamiento de los elementos y equipos de trabajo, así como los de retirada de los citados elementos en caso de avería, finalización e vida útil, sustitución por cualquier otra causa o finalización del acuerdo de trabajo a distancia.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
NAVARRA	(continuación...) La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas que para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como el cumplimiento de la obligación de destinar los elementos y equipos de trabajo a uso exclusivamente profesional. Las medidas de vigilancia y control deberán respetar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y de las mismas se informará a la RRSS. En cualquier caso la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el artículo 49 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal. Las personas trabajadoras deberán poner a disposición de la empresa los elementos y equipos de trabajo en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución de los mismos por cualquier otra causa, finalización del acuerdo de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral. No obstante lo anterior, las empresas podrán establecer programas que permitan a las personas trabajadoras adquirir los citados herramientas y equipos en las condiciones que se establezcan en los citados programas. Las personas trabajadoras en sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos co lectivos que el resto de la plantilla de la empresa. Las empresas compensarán a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia en el importe mensual bruto de 50 euros, que comprende y en el que se incluyen todos los gastos compensables derivados de la situación de trabajo a distancia. El citado importe se refiere a personas trabajadoras a jornada completa que presten trabajo en régimen de trabajo a distancia al 100% de la jornada laboral, disminuyéndose proporcionalmente para los supuestos de contratos a tiempo parcial o porcentaje de trabajo a distancia inferior al 100%. El importe compensatorio solo se abonará en periodos de actividad, no abonándose en consecuencia en periodos de inactividad, sea cual sea la causa de la misma (vacaciones, IT, licencias retri buidas o no, excedencia y cualesquiera otras en las que la persona trabajadora no preste servicios).
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS. No regulado en convenio.
ORENSE	No regulado en convenio.
PALENCIA	No regulado en convenio.
LAS PALMAS	No regulado en convenio.
PONTEVEDRA	No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS. Artículo 41. Trabajo a distancia y teletrabajo. Se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mientras se encuentre en vigor.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV. No regulado en convenio.
SALAMANCA	No regulado en convenio.
SEGOVIA	No regulado en convenio.
SEVILLA	No regulado en convenio.
SORIA	No regulado en convenio.
TARRAGONA	Artículo 50. Teletrabajo. El teletrabajo tendrá siempre el carácter voluntario y se desarrollará de conformidad a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
TENERIFE	No regulado en convenio.

PROVINCIA	TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA
TERUEL	4. Teletrabajo. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que losacuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional: Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. Las empresas darán a conocer a las personas trabajadoras que teletrabajan y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo. La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras. Seguridad y salud laboral: la metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia. Las personas trabajadoras que teletrabajen tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores/as. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial. Se garantizará que la plantilla personas trabajadoras que teletrabajen pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.
TOLEDO	DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. - TRABAJO A DISTANCIA. Las empresas afectadas por el presente convenio, y en aquellos casos en que su organización y actividad lo permita, promoverán la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan situarse en la modalidad contractual de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el RDL 28/2020 y Ley 10/2021 en los términos y condiciones que se establezcan en el contrato de trabajo inicial o anexo posterior.
VALENCIA	Asimismo las partes firmantes pactan la aplicación directa de lo establecido en el CEM relativo a igualdad, control horario, derechos digitales y trabajo a distancia.
VALLADOLID	No regulado en convenio.
VIZCAYA	No regulado en convenio.
ZAMORA	No regulado en convenio.
ZARAGOZA	No regulado en convenio.

6.2.3. Regulación de la Desconexión digital en los convenios provinciales del Sector Metal.

El derecho a la desconexión digital está definido como la *limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica de trabajo*. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo referente al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, así como la conciliación de la vida personal y laboral.

Se encuadra en el marco normativo del Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. En este marco, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que la realizan en modalidad de trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras formas.

En el análisis de convenios, la materia de desconexión digital, la encontramos regulada en 12 convenios. La práctica totalidad recogen como *"las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar"*.

Hemos de señalar en este punto, la tendencia progresiva a incluir esta materia en el articulado de los convenios. Si bien todavía es insuficiente la presencia, ya que solo está en el 21% de los convenios analizados.

En lo relativo a la regulación, en casos como el convenio de Asturias y Barcelona, vincula la desconexión digital al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el entorno digital.

DESCONEXIÓN DIGITAL

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
ÁLAVA	No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL. No regulado en convenio.
ALBACETE	CONVENIO CUCHILLERÍAS Y AFINES. No regulado en convenio.
ALICANTE	No regulado en convenio.
ALMERÍA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
ASTURIAS	Artículo 60. Entorno digital y desconexión. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
ÁVILA	No regulado en convenio.
BADAJOZ	No regulado en convenio.
BALEARES	No regulado en convenio.
BARCELONA	Artículo 62. Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión. El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá de acuerdo con aquello establecido al Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las diferentes perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/se tienen que tener en cuenta el siguiente: a) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales al ámbito laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa. El empleador/a podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de estos. b) Derecho a la desconexión digital al ámbito laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital para garantizar, fuera del tiempo de trabajo legalmente o convencionalmente establecido, el respecto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, donde definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Esta política tendrá que tener el informe de la RLT en los términos previstos al arte. 64 de lo TE. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada. c) Derecho a la intimidad ante el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos al puesto de trabajo. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o cámaras de video para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/se previstas al arte. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes a este. Los empleadores tendrán que informar con carácter previo, y de forma exprés, clara y concisa, a los trabajadores/as y, si procede, a sus representantes legales, sobre esta medida. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o recreo de los trabajadores/as, como por ejemplo vestuarios, lavabos, comedores y análogos.
BURGOS	No regulado en convenio.
CÁCERES	No regulado en convenio.
CÁDIZ	No regulado en convenio.
CANTABRIA	No regulado en convenio.
CASTELLÓN	No regulado en convenio.
CEUTA	No regulado en convenio.
CIUDAD REAL	No regulado en convenio.
CÓRDOBA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
LA CORUÑA	Artículo 92. Derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica. Por otro lado, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización total como parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. La LOPDGDD regula este derecho en el artículo 88 y en su apartado 3, requiere la audiencia previa de la representación legal para elaborar una política en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (artículo 88.3). Por otra parte, el uso de los medios tecnológicos requiere la regulación específica que se detalla a continuación sobre cómo adaptar este derecho a la realidad de los diferentes sectores y situaciones laborales. • Las jornadas de formación y sensibilización deben de eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada efectiva para evitar que ésta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad. • Se controlará la efectiva desconexión digital por parte de las empresas o administraciones públicas (AAPP) para que fuera de la jornada establecida (vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión de la relación laboral, etc.) no se envíen comunicaciones a través de ningún medio digital. • Se garantizará el "envío retardado" para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria; y las "respuestas automáticas" durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando, si es posible, otro contacto que pueda atender las demandas durante ese periodo. • Las reuniones de trabajo y las sesiones formativas se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Si, por causas justificadas, y de forma excepcional, se deben realizar fuera de la jornada establecida, la asistencia será de carácter voluntario y contará como tiempo efectivo de trabajo. • Se potenciará el uso de la videoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal. • En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido.
CUENCA	No regulado en convenio.
GERONA	Artículo 37. Desconexión digital. 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y de la vida personal y familiar. 2. La persona trabajadora, durante el tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, no podrá utilizar medios digitales para uso propio.
GRANADA	No regulado en convenio.
GUADALAJARA	No regulado en convenio.
GUIPÚZCOA	No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO DE MONTAJES. No regulado en convenio.
HUELVA	CONVENIO DE AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
HUESCA	Artículo 11.2. Jornada de trabajo. 2. Desconexión digital Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.
JAÉN	No regulado en convenio.
LEÓN	No regulado en convenio.
LÉRIDA	No regulado en convenio.
LUGO	No regulado en convenio.
MADRID	Artículo 51 Ter. Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.
MÁLAGA	CONVENIO SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL. No regulado en convenio.
MÁLAGA	CONVENIO DE AUTOMOCIÓN. No regulado en convenio.
MELILLA	No regulado en convenio.
MURCIA	No regulado en convenio.

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
NAVARRA	CONVENIO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. Artículo 76. Desconexión digital. De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidas a este convenio a la desconexión digital, al objeto de garantizar fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como si intimidad personal y familiar. De conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas, previa audiencia a la Representación Legal de los trabajadores, elaborarán políticas internas en las que se recojan los derechos de desconexión digital, las condiciones y modalidades de su ejercicio, los supuestos de excepción las acciones formativas. En todo caso, y con carácter general, se recomiendan las siguientes prácticas, salvo para su puestos de excepción que para supuestos de fuerza mayor o situación de extraordinaria o urgente necesidad se establezcan: –No remitir correos electrónicos, ni mensajes ni realizar llamadas telefónicas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición. –Promover la utilización de la configuración de envío retardado cuando los correos electrónicos deban enviarse fuera de horario laboral salvo en los supuestos de excepción que requieran emisión y recepción inmediata. –Programar o facilitar la programación de respuestas automáticas para los períodos de ausencia, indicando las fechas de ausencia y los datos de localización de la persona trabajadora a la que se hubiese encomendado la sustitución de la persona ausente. –No convocar reuniones por herramientas telemáticas (Teams, Zoom etc...) fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición. –Restringir y limitar las llamadas, mensajes, correos electrónicos y convocatorias a las personas implicadas. –Promover la utilización de herramientas de videoconferencia para la celebración de reuniones, las cuales se celebrarán en horario laboral. –Que las convocatorias a reuniones, incluyan la hora de comienzo y finalización de la misma, y la documentación e información relevante que vaya a ser tratada en la misma, al objeto de evitar dilaciones innecesarias y duraciones excesivas. Las convocatorias respetaran el horario de comida estableciendo un periodo de 2 horas. –Prestar especial atención al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia. A los efectos de las prácticas antes reseñadas, se consideran situaciones de excepción todas aquellas situaciones de fuerza mayor, y aquellas en las que, como consecuencia de las circunstancias concurrentes, exista o pueda existir un riesgo para las personas, bienes de la empresa, o un peligro o potencial perjuicio para el negocio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. Todo ello sin perjuicio de lo que específicamente se establezca en las políticas de desconexión digital que elaboren las empresas. Las empresas no podrán adoptar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso correcto de su derecho a la desconexión digital en los términos en los que esté implantado en la empresa. Artículo 77. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Conforme a lo establecido en el artículo 87 del de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el Convenio Estatal para la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidas a este convenio a la intimidad en lo referente al uso de dispositivos digitales en el ámbito del trabajo. Las empresas establecerán, con la participación de la representación legal de los trabajadores, los criterios de utilización de dispositivos digitales, conforme a lo establecido en el artículo 87 de la LOPDGDG. Como criterio general, y salvo que en los citados criterios se establezca lo contrario, los dispositivos digitales que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadoras solo podrán utilizarse para fines laborales y profesionales. En caso de autorizarse por la empresa usos personales o privados distintos de los laborales o profesionales, deberán consignarse por escrito, de modo preciso, y con la mayor claridad y transparencia, los usos personales o privados autorizados y, en su caso, los tiempos y/o periodos en los que son posibles dichos usos particulares o privados. Las empresas podrán acceder a los dispositivos digitales y al contenido de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la persona trabajadora (entre ellas las relativas al uso de dispositivos digitales) y de garantizar la integridad de los dispositivos, así como de las redes o entornos laborales a los que los dispositivos estuviesen conectados. En caso de autorizarse por la empresa el uso de dispositivos digitales para usos personales o privados, la facultad de acceso deberá ejercitarse en todo caso de forma que se garantice la intimidad de la persona trabajadora en relación con los citados usos personales o privados.
NAVARRA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN. No regulado en convenio.
ORENSE	No regulado en convenio.

PROVINCIA	DESCONEXIÓN DIGITAL
PALENCIA	No regulado en convenio.
LAS PALMAS	No regulado en convenio.
PONTEVEDRA	No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS. No regulado en convenio.
LA RIOJA	CONVENIO TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E ITV. No regulado en convenio.
SALAMANCA	No regulado en convenio.
SEGOVIA	No regulado en convenio.
SEVILLA	No regulado en convenio.
SORIA	No regulado en convenio.
TARRAGONA	Disposición final Segunda. Durante el año 2023 se crearán Comisiones de Trabajo para que preparen propuestas para el próximo Convenio sobre planes industriales, estabilidad en el empleo y actividades sujetas a licitación, teletrabajo, desconexión digital y registro jornada.
TENERIFE	No regulado en convenio.
TERUEL	5. Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.
TOLEDO	Disposición adicional cuarta. Desconexión digital. Como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.
VALENCIA	Asimismo las partes firmantes pactan la aplicación directa de lo establecido en el CEM relativo a igualdad, control horario, derechos digitales y trabajo a distancia.
VALLADOLID	No regulado en convenio.
VIZCAYA	No regulado en convenio.
ZAMORA	No regulado en convenio.
ZARAGOZA	Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

6.2.4. Regulación de mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo en los convenios provinciales del Sector Metal.

En ninguno de los 57 convenios analizados hemos encontrado ninguna mejora voluntaria en materia de nuevas formas de trabajo.

Mejoras voluntarias en materia de nuevas formas de trabajo

7. CONCLUSIONES

Este informe tiene como objetivo principal el análisis de la evolución de distribución de la jornada de trabajo y la evaluación de la presencia de las nuevas formas de trabajo en el articulado de los convenios colectivos de ámbito inferior del Sector Metal.

Podemos constatar como la regulación de la jornada de trabajo constituye una de las materias en las que mayor confrontación se produce entre personas trabajadoras y sus representantes y empresa. Si bien la parte empresarial, responsable de la organización del trabajo, vincula la jornada laboral a un tiempo de trabajo más amplio relacionado con la búsqueda de una mayor productividad al menor coste, por parte de las personas trabajadoras y sus representantes se persigue una distribución de la jornada que incida y mejore la vida laboral de las personas trabajadoras y promueva la conciliación personal y familiar.

En lo relativo a la evolución de la jornada anual, podemos concluir que ha sido mínima la variación de la jornada anual en diez años. Si bien, debido a la falta de concreción de una jornada máxima anual en el Convenio Estatal del Metal que favoreciera cierta homogeneidad, encontramos una gran variedad y disparidad de jornadas laborales anuales pactadas según cada convenio provincial.

El análisis de la evolución de la jornada de los años 2012 a 2022 de los 57 convenios provinciales del Sector Metal, arroja un promedio de jornada anual en 2012 de 1.755 horas y de 1.754 horas en 2022.

En cuanto a la provincia que tiene el dato de jornada laboral más baja es la Comunidad Foral de Navarra, con 1.695 horas anuales. Por el contrario, la jornada laboral más alta se da en el Convenio de la provincia de Melilla, con 1.826 horas. Si bien, este convenio se encuentra actualmente en negociación, por estar en situación de ultraactividad desde 2011.

En relación a la regulación de materias, podemos concluir que aquellas relacionadas con la jornada se encuentran ampliamente representadas en los convenios analizados.

De ellas, la distribución de la jornada es la que mayor representación tiene, con un 96,5%. Es, decir, se encuentra regulada en casi la totalidad de los convenios provinciales. Es justo decir que la regulación pactada de la distribución de la jornada anual es un ejercicio de responsabilidad por parte de la representación de las personas trabajadoras y una importante herramienta de flexibilidad para las empresas. Ya en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 se pactó entre sindicatos y patronales más representativas recomendaciones a la negociación colectiva en este sentido.

Una mayoría considerable de convenios, el 82,5%, regulan la reducción de jornada, y el 70,2% la adaptación de la jornada. Podemos resaltar que en el contenido de ambas materias encontramos un elemento común, y es su uso como medida de conciliación familiar y personal.

Nos gustaría resaltar la paulatina inclusión de medidas de reducción y adaptación de jornada para las mujeres víctimas de violencia de género. Lo cual valoramos como elemento muy positivo en la protección e integración a la vida laboral de estas mujeres.

Por último, en el 73,7% de los convenios analizados la distribución irregular de la jornada aparece representada.

Sería interesante, y objeto de otro estudio, analizar qué colectivo personas trabajadoras, es el que más está representado en la flexibilidad horaria, la reducción y adaptación de jornada. Ya que queda patente que es una materia altamente feminizada.

A su vez, podría arrojar conclusiones sobre si la mejora en este aspecto en los convenios colectivos, favorecería la incorporación de más mujeres al Sector Metal, ya que en la actualidad estamos muy lejos de la paridad, siendo las mujeres solo el 18,8% de las personas que trabajan en el Sector Metal según la EPA.

Por los datos de los que disponemos, entre otras fuentes, por la negociación de los planes de igualdad, encontramos dos variables que podrían ser objeto de estudio.

Por un lado, que la amplia mayoría de las personas trabajadoras que tienen su jornada laboral reducida son mujeres, con el consiguiente perjuicio económico para ellas.

Por otro lado, que esta reducción, usada como medida de conciliación podría modificarse y hacer uso de otras medidas como la adaptación de jornada y la flexibilidad horaria, que no supusiera una minoración del salario para la trabajadora.

No podemos dejar de reivindicar y perseguir el horizonte iniciado por UGT de la jornada laboral de 32 horas. Vemos en el estudio que la negociación colectiva, por sí sola, no tiene la capacidad de hacer una reducción significativa de la jornada laboral, por tanto, es importante legislar en este sentido.

En numerosas ocasiones y foros de debate hemos defendido como la reducción de jornada debe jugar un papel relevante en la creación de empleo a medio y largo plazo, en el conjunto de la Unión Europea. El empleo que se cree ha de ser estable y de calidad.

Por otro lado, la jornada de 32 horas semanales facilitaría la corresponsabilidad, un reparto más justo del trabajo doméstico y de cuidados y la mejora de la formación y capacitación de personas trabajadoras.

Así mismo, la reducción de jornada deber ir vinculada a la implantación de un sistema de horarios laborales más racional, que aumente el tiempo libre. Necesitamos impulsar hábitos y estilos de vida más sostenibles en el marco de la transición justa en la que está implicada toda la Unión Europea.

Para ello, consideramos que es el Diálogo Social el instrumento para la puesta en marcha de la jornada laboral de 32 horas, para su establecimiento progresivo y su entrada en vigor.

En concreto, la Negociación Colectiva tendrá que definir qué forma toma la nueva jornada laboral, en función de la realidad y características propias de cada sector y empresa, para lograr la plena y satisfactoria adaptación a cada ámbito empresarial y laboral.

Una jornada laboral inferior en número de horas, como ya comentábamos al inicio de este estudio, permitirá un incremento generalizado de la calidad de vida, así como el impulso de una sociedad más igualitaria y sostenible.

Trabajar menos horas supone un sinónimo de progreso en los países más avanzados, pues representa una mejoría en la calidad de vida de las personas trabajadoras, generando también un impacto positivo sobre la salud de las mismas.

El trabajo a distancia se regula en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Esta ley deja en manos de la negociación colectiva aspectos del teletrabajo tan importantes como la prevención de riesgos laborales, la determinación de mecanismos y criterios para el paso del trabajo presencial a teletrabajo o los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.

En pro de analizar la implantación de lo mandatado por la citada ley, podemos concluir que sigue siendo escasa su presencia en las cláusulas de los convenios del Sector Metal analizados.

Las materias reguladas en la que encontramos mayor representación, un 22,8%, es en teletrabajo o trabajo a distancia y en desconexión digital, el 21%, y en casi todos los casos se limita a reproducir el contenido de la norma en lugar de recoger un desarrollo de la misma.

Hemos de puntualizar que si bien en los convenios sectoriales se deberían articular cláusulas de estas materias (recomendación expresa en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), se trata de cuestiones que se han venido desarrollando y concretando en algunos convenios de empresa.

Es tarea urgente fijar parámetros básicos sobre estas materias en los convenios de sector, así como asegurarnos que la desconexión digital se lleva a buen término respetando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, su salud y seguridad, su privacidad y autonomía en el lugar de trabajo y garantizando su tiempo de descanso, contribuyendo a la mejora de la salud, especialmente en lo relativo al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la conciliación de la vida personal y laboral.

8. FUENTES CONSULTADAS

- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Estadísticas de convenios colectivos de trabajo (Subdirección general de estadísticas y análisis sociolaboral)
- Registros de convenios colectivos (REGCON)
- Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (CCNCC)
- Boletín oficial del estado (BOE)
- Boletines oficiales de las provincias
- Boletines oficiales de las comunidades autónomas
- Encuesta estructural de empresas (INE)
- Encuesta de población activa (INE)
- Directorio central de empresas (DIRCE)
- Blog con toda la información del Derecho laboral
- Bizneo HR | Software de Recursos Humanos
- Quironprevención

confemetal
Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

UGT
Industria, Construcción y Agro
FICA

CCOO
industria