



Extracto de cláusulas de registro de jornada en convenios sectoriales y de empresa publicados en el Boletín Oficial del Estado

6 de noviembre de 2019

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO,
DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN
SOCIAL**

I. CONVENIOS SECTORIALES

- **Modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicada el 5 de noviembre 2019.**

[...]

Primero. Modificación del artículo 67 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

La redacción del artículo 67 del VI CGSC en relación con la nueva redacción del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores dada 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, queda redactado como sigue:

«Artículo 67. Jornada.

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2019 será de 1.736 horas.
2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.
3. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.
4. **Las empresas que**, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, **establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero** de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, **se registrarán por el mismo**. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial o, en su caso, autonómico aplicable.

5. Cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

6. **Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo se pactará**, en su caso, en cada convenio **provincial la distribución variable de la jornada máxima anual**, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

7. En cada centro de trabajo **la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado** en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

8. La empresa garantizará **el registro diario de jornada** de sus personas trabajadoras que **deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada** de trabajo.

A tal fin, **la empresa organizará el registro diario** de jornada de sus personas trabajadoras **a través de medios**, tales como anotaciones en papel con firma del trabajador, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte **que acredite la conformidad** de la persona trabajadora **con el registro efectuado**.

Dichos medios deberán **identificar de manera suficiente los registros obligatorios** que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable, **teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas** en relación al establecimiento de las distintas fórmulas **de prestación del trabajo**, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

9. **Se considerará tiempo de trabajo efectivo** de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, y el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, **aquél en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones para las que fue contratada**.

A fin de cuantificar el tiempo de trabajo efectivo con carácter generalizado, **en el Tablón de Anuncios de cada centro de trabajo** donde figure el correspondiente calendario laboral y como información de la empresa **se podrán recoger las pausas que**, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con los propios trabajadores, **no se consideren como tiempo de trabajo efectivo**.

10. Cada empresa implementará su propio registro diario de jornada respecto de sus personas trabajadoras.

No obstante, **en los supuestos de subcontratación previo acuerdo** entre la empresa contratista o principal y **la empresa subcontratista**, ésta última **podrá utilizar los medios de registro diario de jornada de la contratista o principal**, siempre que se identifique a cada persona trabajadora y a su respectiva empresa a los efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de la obligación de registro diario de jornada.

Del posible acuerdo de utilización de los medios de registro de jornada de la empresa principal por el subcontratista, **se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de ambas empresas**.

11. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, **los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta**. Para ello **se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando éstas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores** (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias

concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Todo lo anterior, sin perjuicio de las opciones que, con independencia de lo establecido a través de la negociación colectiva, puedan complementar las empresas de acuerdo a lo fijado en el párrafo segundo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.»

Segundo. Modificación del artículo 62 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

La redacción del artículo 62 del VI CGSC en relación con la nueva redacción del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores dada 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, queda redactado como sigue:

«Artículo 62. Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, **serán voluntarias** de acuerdo con las disposiciones vigentes, **excepto las que tengan su causa en fuerza mayor**.

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.»

Tercero. Modificación del artículo 99 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Como consecuencia de las modificaciones del artículo 67 del VI CGSC se añade una nueva letra o) a la redacción del artículo 99 del VI CGSC y queda redactado como sigue:

«Artículo 99. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

(...).

o) No realizar cualquiera de los registros exigidos en más de tres de ellos sin causa que lo justifique.»

Cuarto. Modificación del apartado 2 del artículo 7 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Como consecuencia de la anterior modificación también los firmantes entienden que debe procederse a incluir la realización de horas extraordinarias y la jornada en las materias cuya vigencia se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2021 y en consecuencia acuerdan modificar el artículo 7 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que queda redactado como sigue:

«Artículo 7. Ámbito temporal.

(...).

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, **tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el presente Convenio referente a:**

- Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 11.
- Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 12.
- Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, artículo 13.
- Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, artículos 14 al 17.
- Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 24.
- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Libro I, Título I, Capítulo II, artículo 27.
- Realización de horas extraordinarias: Libro I, Título I, Capítulo VII, artículo 62.
- **Jornada:** Libro I, Título I, Capítulo VIII, artículo 67.
- Jubilación: Libro I, Título I, capítulo XI, artículo 96.
- Plus de conservación en contratos de mantenimiento de carreteras Disposición adicional quinta, punto 1 y en todo caso durante la vigencia de la contrata que corresponda.
- Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 107.
- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, artículo 108.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, artículo 114.

(...).»

- **Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro, publicado el 30 de octubre 2019.**

Acuerdo sobre registro de jornada

I. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada

Primero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio garantizarán el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección. **Las entidades se reservan la facultad de establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada** para el personal del colectivo identificado, en los términos definidos en la Circular 2/2016, del Banco de España.

Segundo. El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo

establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que **el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible**, además de **plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo**, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

Tercero. Aquellas empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso, para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente Convenio colectivo. En cualquier caso, en el ámbito de cada Entidad, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

II. Modelo de registro

Primero. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, **las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora** –Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación–, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se **entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo**, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo. El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Segundo. **Para dar cumplimiento a la garantía de registro** a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, **garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados**. A tal efecto **se facilitará** a todas las personas trabajadoras de la empresa **una guía de uso de la citada aplicación**.

Tercero. **No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa**, salvo autorización de la empresa y aceptación de la persona trabajadora. En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLT y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Cuarto. **Si excepcionalmente la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa** susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada **se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo.** Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel.

III. Funcionamiento del registro.

Primero. **Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente,** cada día de trabajo, **la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.** La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello **sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse,** legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo. Segundo. Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

IV. Obligación de registrar

Primero. La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Segundo. **Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga,** advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, **y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.**

V. Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias

Primero. Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Segundo. Por ello, **con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias**. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa. **Únicamente** de manera excepcional, por necesidades del servicio y **con autorización de la empresa** podrán realizarse dichas horas.

VI. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada

Primero. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

Segundo. **Con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores**, mediante soporte informático (formato hoja de cálculo) **el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación**. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales, en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.2 y 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tercero. **La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo incorporará a sus competencias la interpretación y aplicación de lo pactado en este precepto de regulación del registro de jornada**. En tanto se constituye la misma, una vez alcanzado un acuerdo sobre la totalidad del Convenio Colectivo, **se crea una Comisión Paritaria provisional que asumirá la misma competencia en esta materia, integrada por CECA y las representaciones sindicales firmantes de este acuerdo parcial sobre registro de jornada**.

VII. Plazo para implementar el registro de jornada

El registro de jornada que se regula en el presente Convenio colectivo deberá estar en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses desde la firma del mismo. Dicho plazo máximo podrá prorrogarse como máximo hasta el 31 de diciembre de 2019, con información a la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional.

En el marco del presente acuerdo, **se establece el «derecho a la desconexión» como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar**, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho se recoge el compromiso de abordar diferentes medidas en la actual negociación del Convenio colectivo sectorial.

[...]

- **Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo derivado del VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, publicado el 18 de octubre de 2019.**

Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo

Conforme a lo establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el VIII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada en materia de jornada de trabajo y su registro: ANCED, CECAP y CECE y las organizaciones sindicales CIG, FECCOO y FeSP-UGT acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:

1. El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará libremente previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral y/o académico de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. Las empresas implementarán un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).

El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

4. En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.
5. En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.
6. Si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro formativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo. **Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.**
7. En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas durante la misma.
8. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
9. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en su centro de trabajo. En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera. Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.
10. Los puestos funcionales que aparecen en el art. 13 del Convenio, serán considerados a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades; como consecuencia, el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.
11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.

12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.

13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones o clases fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

14. En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro formativo tenga ninguna responsabilidad al respecto. No obstante, el centro formativo como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener a documentación de los registros diarios realizados.

15. A los socios trabajadores de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este artículo.

16. Todos aquellos sistemas de registro preexistentes a este acuerdo deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

17. Este acuerdo permanecerá en vigor mientras las partes no firmen otro que lo sustituya o por la regulación que, a este efecto, se pueda recoger en un futuro IX Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada.

- **Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, publicado el 11 de octubre de 2019.**

Artículo 31. Jornada laboral y descansos.

1. Se establece una **jornada de tiempo de trabajo efectivo** de 1750 horas anuales, en los términos del artículo 34 del estatuto de los trabajadores.

2. Tiempo de trabajo: **Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.**

Descanso: Cualquiera que fuera la distribución de la jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo. En el caso de las jornadas continuadas de duración superior a 6 horas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del estatuto de los trabajadores, así como en la ley de prevención de riesgos laborales.

Calendario laboral: Las empresas confeccionarán un calendario laboral por cada centro de trabajo. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y en cualquier caso antes del 30 de diciembre.

En la elaboración de los mismos se declararán preferentemente como días no laborables los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Las empresas llevarán un registro diario de la jornada de cada trabajador, bien mediante sistema manual o digital, en el que se reflejará la hora de entrada y de salida de cada jornada laboral y tiempo empleado en las pausas del trabajo. Dicho registro permanecerá en poder de la empresa durante cuatro años a disposición del trabajador, los representantes legales de los trabajadores y de la inspección de trabajo.

Aquellos trabajadores que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

Distribución de la jornada y régimen de turnos:

- a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.
 - b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará al 15 % de la jornada anual con los topes máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un máximo de diez horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de sesenta horas. Los límites fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.
 - c) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
 - d) 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 les correspondería con una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.
- **VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), publicado el 3 de octubre de 2019.**

Artículo 46. Registro de Jornada.

En aplicación del RDL 8/2019, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las Empresas establecerán un sistema que permita a

las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

Las Empresas conservarán el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición del trabajador así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

- **Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora, publicado el 1 de octubre 2019.**

Artículo 23. Verificación y control.

Las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación social de los trabajadores. **La apertura del proceso negociador se hará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este Convenio.** En el caso de no haber representación legal de los trabajadores se cumplirán igualmente los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.
2. En cualquier caso, **dicho sistema** deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e **incluirlá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada**, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. **Este resumen**

se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa en su caso, quienes podrán efectuar las reclamaciones que consideren oportunas ante el departamento correspondiente de la empresa.

- **Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, 27 de agosto de 2019.**

Artículo 31. I.

Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las Direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados.

Artículo 31. II.

En cualquier caso, **las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados,** así como respecto a su posible modificación.

Artículo 31. III.

Las empresas deberán de establecer igualmente, sistemas de verificación y control efectivos de la jornada y horario de trabajo, informando periódicamente en los plazos que se acuerde en las empresas a los representantes de los trabajadores, de la implantación de dichos sistemas de control y de sus resultados.

- **Acta del acuerdo de control y registro horario en los centros educativos afectados por el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, publicado el 30 de julio de 2019.**

Control horario y registro

Conforme a lo establecido en el VI Convenio Colectivo y a la legislación vigente, y sin perjuicio de la futura negociación, los criterios para el control y registro horario en los centros educativos será el siguiente:

1. **El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa,** sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.
2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, y en el caso del personal docente la distribución de las horas no lectivas previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.
3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la jornada lectiva como no lectiva.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, **la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.**

7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona trabajadora la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no lectiva) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera. Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas no lectivas las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 28 del VI Convenio Colectivo.

12. **En el supuesto de subcontratación de la actividad la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores,** sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista, en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

16. **A las/os socias/os trabajadoras/es de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.**

17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, en el que se reflejará el tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

- **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado el 4 de julio de 2019.**

Artículo 48.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

- **Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020, publicado el 27 de junio de 2019.**

Artículo 8.1. 1.

A partir del 1 de enero de 2017, la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como, en jornada continuada. En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en el párrafo anterior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.
- b) **Dentro del número de horas anuales mencionado, no se entenderán comprendidos los períodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.** No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores y trabajadoras.
- c) **Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 8.5 de este Convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.**

Artículo 8.1. 3.

Tiempo de trabajo:

a) Trabajo efectivo: El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el personal se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

b) Horario irregular según la época del año: Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar a través de la RLT, o con la plantilla si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con e tiempo equivalente correspondiente.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

c) **Prolongación de jornada por circunstancias no programadas: Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado.** En ningún

caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca.

Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar de los 3 meses inmediatamente siguientes a su realización. Tras un período de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores y trabajadoras afectados por esta medida excepcional no se le aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como mínimo, el mismo o superior período de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación, salvo pacto en contrario.

Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Previo justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:

- 1) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.
- 2) Quienes tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible.
- 3) Quienes trabajen en período nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.
- 4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.
- 5) Modificación del calendario establecido.

Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitara modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con dos días laborables previos al personal afectado, los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio. En la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las condiciones del descanso compensatorio.

Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a una misma persona una sola vez al mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8 horas.
- 2) No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.

- 3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.
- 4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo.
- 5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas. Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.
- 6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.
- 7) Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo a dicha Comisión.
- 8) Asimismo, la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan.
- 9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes.

- **Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, publicado el 10 de abril de 2019.**

Anexo 2.1.

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1770 horas. Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo. **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.**

Anexo 2.2.

Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

- **VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados, publicado el 4 de enero de 2019.**

Artículo 21.

Personal de los Grupos I y II. **La jornada a tiempo completo es de 1.472 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal**

en cómputo anual de 34 horas semanales. El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán cinco horas semanales más.

Personal de los Grupos III, IV y V. La jornada a tiempo completo es de 1.688 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de 39 horas semanales.

El personal administrativo desarrollará su jornada preferentemente de lunes a viernes, estableciéndose, de acuerdo con las necesidades de la empresa, un régimen de turnos rotativo para los sábados.

La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna en dicho periodo o se vea ésta reducida muy considerablemente, estableciéndose los turnos que sean precisos para el mantenimiento de los servicios, en el marco de la capacidad organizativa de la empresa. Cuando la jornada continuada sea superior a seis horas diarias, se establecerá un periodo de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

La jornada del personal no incluido en el párrafo anterior no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este convenio salvo pacto en contrario.

El empresario establecerá el oportuno régimen de turnos de manera que el personal pueda disfrutar de cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso durante dos fines de semana (sábado y domingo) al mes, siempre que la capacidad organizativa del centro y el número de personas asignadas al mismo puesto de trabajo lo permitan.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores no afectará al personal contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana.

Las horas de mera presencia en la empresa no serán consideradas como de trabajo.

En la realización de la mencionada jornada, el Colegio tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

▪ **Convenio colectivo general de la industria química, publicado el 8 de agosto de 2018.**

Artículo 42.1.

Los trabajadores afectados por el XIX Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de **1.752 horas de trabajo efectivo** en los años 2018, 2019, 2020.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores. **Las Empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillo») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio.**

De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con descanso (bocadillo) considerado como jornada efectiva trabajando x días al año.

Jornada anual – Días de trabajo por tiempo de bocadillo = jornada efectiva

- **Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, publicado el 7 de octubre de 2017.**

Artículo 27.1.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

Artículo 27.2.

Dentro del año de cómputo, **las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 25 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo.** Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

- **Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 26 de septiembre de 2017.**

Artículo 29.

Ordenación del trabajo. La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.

En cualquier caso las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral no se requiere consentimiento del trabajador.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a los trabajadores afectados que se establecen en la legislación vigente.

Asimismo, cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.»

- **II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, publicado el 29 de marzo de 2012.**

Artículo 28.1.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, **la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.** Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este II Acuerdo general, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.5 del mismo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente II Acuerdo General, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a la exigencia prevista en el artículo 85.3 h) 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.2.

En el supuesto de que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior o en los convenios o acuerdos colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo. Los convenios y acuerdos citados podrán establecer contrapartidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia. 28.3 De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los periodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

e) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor deberá tener acceso a una cama o litera durante su periodo de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.

f) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador conoce de antemano la existencia de estos periodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos periodos en los que el trabajador realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.

g) Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra a) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

h) En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el periodo considerado. A tal efecto la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este II Acuerdo general, en el momento de la contratación del trabajador –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente II Acuerdo general para los trabajadores que en tal momento tenga empleados–, solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga

efectuar para otros empresarios, teniendo el trabajador que facilitar estos datos por escrito. El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

Artículo 28.4

La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los trabajadores, hasta donde éstas últimas alcancen.

Artículo 28.5

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

- a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.
- b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.
- c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.
- d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.
- e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.
- f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

II. CONVENIOS DE EMPRESA

- **Convenio colectivo de Nokia Spain, SA, publicado el 18 de octubre de 2019.**

Artículo 5. Jornada anual.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de **1.680 horas anuales de trabajo efectivo**.

Ante las características especiales de la actividad desempeñada bajo el Sistema de Trabajo por Objetivos, la jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Artículo 6. Jornada de trabajo diaria.

1. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con entrada de 7:00 a 9:30 horas y salida de 15:30 a 18:00 horas, **con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida** (en horario a determinar por la Dirección de cada centro de trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante comunicado de la Dirección, que será expuesto en los tabloneros de anuncios y otros medios (intranet, etc.). Asimismo, si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo permiten, y dado el criterio de flexibilidad implementado en la Compañía, será posible la interrupción de esta jornada ordinaria por parte del trabajador o trabajadora, por razones debidamente justificadas, de modo que se pueda ausentar del puesto de trabajo, sin perjuicio del cómputo total, siempre que se produzca la recuperación de esta jornada pendiente de realizar, ya sea en modo de teletrabajo o regresando a su puesto en el propio centro de trabajo. Con este criterio flexible en los horarios de entrada y salida se pretende conciliar, en la medida de lo posible, las necesidades organizativas de la empresa con las necesidades de la conciliación de vida personal y familiar.

2. Jornada de trabajo en el Sistema de Turnos.

Los regímenes de jornada de trabajo a dos turnos, tres turnos, turnos en jornadas no laborables, otros turnos y necesidad de trabajo a turnos, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes, serán los siguientes:

2.1 Trabajo a dos turnos.

Tanto en el turno de mañana como en el de tarde o noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente. Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, **los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo**, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

2.2 Trabajo a tres turnos.

Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente. Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, **los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo**, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

2.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables.

El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del departamento, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente. En el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2.1 y 2.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes. Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio.

2.4 Necesidad de trabajo a turnos.

Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la Empresa trabajo a turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la Dirección, previa información escrita, justificativa y razonada a la Representación de los Trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

[...]

Los períodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, previa información escrita a la Representación de los Trabajadores, se comunicará por la Dirección a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los empleados serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

3. Disponibilidad para intervención inmediata.

El personal técnico de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la dirección de cada departamento entre todos los técnicos de las citadas áreas, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes. El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a 15 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

El personal podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la dirección de cada departamento.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en Convenio Colectivo.

En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las dos semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor. En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas. La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la Empresa (con presencia).

4. Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar, en todo caso, los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, **los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, están sujetos**, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria o bajo el sistema de turnos, en cualquiera de sus modalidades, o bajo **el régimen de disponibilidad para intervención inmediata.**

5. El personal que sea transferido o vaya trasladado a un centro de trabajo tendrá la jornada y horario de dicho centro.

6. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Dirección, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados. La Dirección informará a la comisión paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo, definida en el artículo 52 del presente convenio colectivo (en adelante, «Comisión Paritaria») sobre los acuerdos que alcance con los empleados afectados.

- **Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU, publicado el 18 de octubre 2019.**

Artículo 23. Jornada.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio se sitúa en **1740 horas efectivas** (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos estatales, autonómicos y locales, 2 festivos de empresa [24 y 31 de diciembre] y dos días de libre disposición).

2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. Anualmente y en función del calendario, se concretará la distribución del período de jornada intensiva manteniéndose, en todo caso, la referencia de inicio en el mes de junio y de finalización en el mes de septiembre. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados/as con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso **se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas**. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, en función de la distribución del calendario de cada año se podrá incluir como días de jornada intensiva el 23 de diciembre, el 30 de diciembre y días previos a festivos de ámbito estatal.

3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

1. En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 2 horas y 30 minutos, entre las 7,30 y las 10,00 horas, estando fijada la salida a partir de las 17,00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 17,00 horas, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14,00 horas.
2. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en las Islas Canarias dispondrán de flexibilidad en el horario de entrada para adecuar su franja horaria con la de la Península, pudiendo entrar, por tanto, entre las 6,30 y las 10,00 horas, horario insular. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva del trabajador/a.
3. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como de la establecida respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado 1 de este artículo, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16,00 horas.
4. Atendidas las novedades en materia de flexibilidad horaria introducidas en el presente convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores/as y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del estatuto de los trabajadores.

5. La empresa dará información de los calendarios y horarios laborales a la representación legal de los trabajadores/as, con carácter previo a su publicación.
6. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la adaptación del horario dentro del turno elegido.

4. **Derecho a la desconexión digital:** la digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a las personas que integran esta organización a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

Por esta razón, Orange, como empresa socialmente responsable, no puede dejar de promover buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando una política que permita gestionar la utilización de las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as. Corresponde a toda la organización la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir este derecho a la desconexión, implicándose en el cambio cultural necesario. Por tanto, **la formación y sensibilización en toda la escala jerárquica deberán ser claves para que este compromiso sea real.**

El equilibrio entre el tiempo de trabajo y de descanso resulta, por tanto, un aspecto fundamental en un mercado altamente competitivo, que debe conducir a fomentar entornos en los que, exigiéndose la máxima eficacia y productividad en los tiempos de trabajo, permitan una desconexión real fuera de los tiempos de servicio, de manera que **la persona pueda gozar no sólo del merecido descanso sino también del desarrollo personal y familiar.**

Orange desea promover medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal. **La desconexión digital se configura, por tanto, como una válida herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, tendente a garantizar un adecuado descanso,** sin menoscabo del principio de flexibilidad que potencia la Compañía.

Los empleados para Orange son su activo más importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política.

Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas. Para alcanzar la verdadera efectividad de las medidas todos los empleados deben implicarse tanto en el desarrollo de sus funciones como en el cumplimiento responsable de las políticas de conciliación. Así, con carácter general, **el cumplimiento de las funciones de cada uno de los empleados de Orange deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz.** De esta forma, Orange potenciará acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización sobre el buen uso de las tecnologías.

La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

Para favorecer un efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación familiar/ personal, **se evitará convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral, excepción hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia, en cuyo caso el convocante expresará las citadas razones en la convocatoria de la reunión.**

Asimismo, Orange recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los periodos de descanso, vacaciones y permisos. En este sentido, se aplicarán las políticas y directivas que provengan del Grupo.

El derecho a **la desconexión digital debe entenderse** referido tanto a los **periodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente.** En los **periodos de vacaciones y permisos**, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, **deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio.**

Orange recuerda que **no hay obligación a responder durante estos periodos.**

No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares.

- **Convenio colectivo de Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, publicado el 18 de octubre 2019.**

Artículo 23. Jornada.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio se sitúa en 1740 horas efectivas (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos estatales, autonómicos y locales, 2 festivos de empresa [24 y 31 de diciembre] y dos días de libre disposición).

2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. Anualmente y en función del calendario, se concretará la distribución del período de jornada intensiva manteniéndose, en todo caso, la referencia de inicio en el mes de junio y de finalización en el mes de septiembre. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados/as con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, en función de la distribución del calendario de cada año se podrá incluir como días de jornada intensiva el 23 de diciembre, el 30 de diciembre y días previos a festivos de ámbito estatal.

3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han

de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

1. En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 2 horas y 30 minutos, entre las 7,30 y las 10,00 horas, estando fijada la salida a partir de las 17,00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 17,00 horas, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14,00 horas.
2. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en las Islas Canarias dispondrán de flexibilidad en el horario de entrada para adecuar su franja horaria con la de la Península, pudiendo entrar, por tanto, entre las 6,30 y las 10,00 horas, horario insular. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva del trabajador/a.
3. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como de la establecida respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado 1 de este artículo, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16,00 horas.
4. Atendidas las novedades en materia de flexibilidad horaria introducidas en el presente convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores/as y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del estatuto de los trabajadores.
5. La empresa dará información de los calendarios y horarios laborales a la representación legal de los trabajadores/as, con carácter previo a su publicación.
6. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la adaptación del horario dentro del turno elegido.

4. Derecho a la desconexión digital: la digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a las personas que integran esta organización a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

Por esta razón, Orange, como empresa socialmente responsable, no puede dejar de promover buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando una política que permita gestionar la utilización de las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as. Corresponde a toda la organización la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir este derecho a la desconexión, implicándose en el cambio cultural necesario. Por tanto, la formación y sensibilización en toda la escala jerárquica deberán ser claves para que este compromiso sea real.

El equilibrio entre el tiempo de trabajo y de descanso resulta, por tanto, un aspecto fundamental en un mercado altamente competitivo, que debe conducir a fomentar entornos en los que, exigiéndose la máxima eficacia y productividad en los tiempos de trabajo, permitan una desconexión real fuera de los tiempos de servicio, de manera que la persona pueda gozar no sólo del merecido descanso sino también del desarrollo personal y familiar.

Orange desea promover medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal. La desconexión digital se configura, por tanto, como una válida herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, tendente a garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que potencia la Compañía.

Los empleados para Orange son su activo más importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política. Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas.

Para alcanzar la verdadera efectividad de las medidas todos los empleados deben implicarse tanto en el desarrollo de sus funciones como en el cumplimiento responsable de las políticas de conciliación. Así, con carácter general, el cumplimiento de las funciones de cada uno de los empleados de Orange deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz. De esta forma, Orange potenciará acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización sobre el buen uso de las tecnologías. La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

Para favorecer un efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación familiar/ personal, se evitará convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral, excepción hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia, en cuyo caso el convocante expresará las citadas razones en la convocatoria de la reunión.

Asimismo, Orange recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los periodos de descanso, vacaciones y permisos. En este sentido, se aplicarán las políticas y directivas que provengan del Grupo.

El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los periodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio.

Orange recuerda que no hay obligación a responder durante estos períodos.

No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares.

- **Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG, publicado el 18 de octubre de 2019.**

4. Compensación del trabajo extraordinario, dominical, festivo y nocturno

3. Jornadas y horarios de trabajo

[...]

3.4 Regulación de las pausas.— **Todos/todas los/las trabajadores/as sin excepción, tendrán una pausa diaria en su trabajo, que podrá ser utilizada para descanso o para la ingesta de alimentos, cuya duración no será inferior a treinta minutos ni superior a cincuenta y nueve.** La situación de dicha pausa dentro de la jornada laboral, y la duración de la misma, resultará de las necesidades operacionales y de servicio, así como de la costumbre local, para el disfrute de las mencionadas pausas. **Esta pausa no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.** La costumbre fuera de aeropuertos se entiende entre doce y dieciséis.

A fin de equiparar a todos/todas los/las empleados/as de Lufthansa en España, con aquellos/as otros/as que venían disfrutando de **la pausa de quince minutos, esta pausa se considerará como trabajo efectivo para todos/todas los/las empleados/as sin excepción que realicen la jornada continuada y cuando dicha jornada sea como mínimo el 50 por 100 del tiempo de trabajo semanal.**

A partir de este Convenio, será la empresa quien determine en todos los casos el momento de disfrute de esta pausa, estableciéndola de acuerdo con las necesidades operativas y de servicio

4.1 Definición.

4.1.1 Es un trabajo extraordinario el efectuado a petición de la dirección, más allá de la jornada base o turno, y será obligatorio en caso de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Todo trabajo extraordinario deberá ser autorizado por el superior, en el correspondiente sistema de fichar, que este establecido en la compañía. El trabajo extraordinario será compensado preferiblemente en tiempo libre, según punto 4.2 y 4.3. En el caso de no ser posible, se abonará con la nómina del siguiente mes, siempre dependiendo la situación económica de la compañía. Las horas que no son autorizadas por el superior, se consideran horas de trabajo, que deberán ser libradas en base 1:1 en el mes siguiente a su realización, siempre que sea posible.

[...]

- **Modificación del VII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, publicada el 18 de octubre de 2019.**

Nuevo apartado D) del Anexo V.

D) Registro de jornada diaria.

Ambas partes entienden y expresan, tal y como se recoge en el plan de Igualdad de Iberdrola, y siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de

promover la igualdad real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, **se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares**, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el VIICCIG y en el propio Plan de Igualdad.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Iberdrola con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que **Iberdrola fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año**, medida que ha sido acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio público que presta nuestra compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día y las características de nuestra compañía, también se han implantado horarios que facilitan, la mayor parte del tiempo, el disfrute de la jornada continua para el personal de campo que atiende a las instalaciones generadoras y la red de distribución.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras (salas con máquinas de vending, cafeterías, comedores...) y medios (acceso a internet, redes sociales...) puestos a disposición de los empleados que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. **El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.**

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que los empleados están presentes en el centro de trabajo son tiempos de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación. Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que **la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual**, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

- Mantener el acuerdo colectivo (VIICIG) en lo que respecta a tiempo de trabajo efectivo (1670 horas) y los distintos tipos de horarios pactados en dicho acuerdo. **Manteniendo por tanto la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que los empleados realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones** (presencia o flexibilización de la jornada).
- **Incorporar a todo el personal con relación laboral**, independientemente de su categoría, **en el sistema de registro de jornada diarias**. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo... se establecen dos tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo (Colectivo 1 y Colectivo 2).
- Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Iberdrola, y teniendo en cuenta ambas partes, y los propios trabajadores, que **la hora de entrada pactada es a las 7:15, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva**, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a las 7:15. Quedan lógicamente excluidos de este punto aquellos horarios pactados con hora de entrada anterior a las 7:15 (p.e. personal a turnos).
- Los trabajadores están obligados a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo.
- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos: **deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida**. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, **ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura**. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino **simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo**.

- Colectivo 2: **Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje** mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos (p.e. determinados horarios como los de compacta, turnos, personal de brigadas, o por estar adscritos a centros de trabajo sin lectoras de fichajes...): se acuerda que estos trabajadores, y sus jefaturas directas en caso necesario, **rellenen y firmen manualmente**, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente **son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.»**

- **Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, publicado el 3 de octubre de 2019.**

30. Horas extraordinarias y jornada irregular.

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor.
- Horas extraordinarias normales.

Horas extras de fuerza mayor. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros; así mismo, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, estas horas extras **serán obligatorias** y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

Horas extras normales. Constituyen el resto de horas extraordinarias y serán siempre voluntarias.

Normas de uso. **Se realizará siempre bajo consentimiento de la Dirección y se abonarán económicamente o se compensarán en tiempo, siempre a elección del trabajador.** En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo y actividad del centro, debiendo no obstante comunicarlo posteriormente al Departamento de Personal.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permita la legislación vigente.

Jornada Irregular. **No tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso las que no se designen expresamente por la empresa como tales** y, especialmente aquellas que se realicen, fuera de los horarios y turnos de trabajo establecidos, como exceso de jornada diaria o semanal y posterior o anteriormente se compensen en tiempo. **Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada Irregular».** Se deberá respetar siempre la jornada en

cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de las horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron. Se entiende que las horas efectivas de trabajo lo son para el establecimiento del calendario del centro y para avisos de reparación, suponiendo ello que el tiempo destinado al desplazamiento y preparación de avisos quedan incluidos en el salario base y primas y por lo tanto no se consideran horas extraordinarias en ningún caso, precisamente por la irregularidad del servicio a domicilio. Si por razones de estacionalidad de los servicios se establecen jornadas irregulares, ampliando la jornada diaria o semanal y reduciéndola posteriormente para su compensación, o viceversa, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al Comité de Empresa / Delegados de Personal y simultáneamente al personal afectado.

La jornada diaria del personal adscrito al servicio postventa y especialmente en aquellos casos en los que no haya Delegaciones SAT y por lo tanto centros de trabajo físicos, será irregular con el único límite de las 1.760 horas efectivas anuales. Como referencia de horarios para todo el colectivo, y en particular los técnicos reparadores, dada la naturaleza de su actividad, que fundamentalmente consiste en visitas a domicilios de usuarios para la prestación de servicios postventa, el personal estará ligado, de acuerdo a sus funciones, al turno del centro de trabajo o al turno de reparación y asistencia establecidos en el artículo 28.d) de este convenio. Así mismo, los días laborables deberán estar disponibles vía e-mail y/o móvil de empresa.

Respecto a la obligación de registrar la jornada de trabajo, ambas partes entienden que cuando la prestación del trabajo se realiza fuera del alcance del control del empresario, como es el caso de los técnicos reparadores, por razones de eficiencia en la gestión y organización del trabajo, flexibilidad y conciliación de la vida personal y laboral, **se hace necesario fijar un sistema de registro diario de jornada que**, salvaguardando los derechos de los trabajadores **permita cumplir con los requerimientos normativos en lo que al cómputo de horas ordinarias y extraordinarias se refiere**, sin que la consideración de estas quede al albur de exclusivamente una de las partes. Por ello, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- El personal del servicio postventa, sea cual fuere la naturaleza de sus funciones, quedará adscrito al turno que le corresponda de acuerdo a sus funciones y centro de trabajo en los términos indicados en el artículo 28.d) del presente convenio.
- **La jornada diaria se registrará por defecto y automáticamente por los sistemas de gestión de RRHH considerando la jornada y horario que corresponda a cada trabajador.**
- A través de los medios informáticos que disponga la empresa, **el trabajador podrá comunicar el inicio y final de la jornada, si estos son distintos a los fijados para su jornada**, turno y horario y/o si han supuesto una jornada superior o inferior a la prevista. **En el caso de que se comunique una jornada superior a la prevista**, y en aquellos supuestos en los que la prestación del trabajo se realice fuera del centro de trabajo o en ausencia del responsable inmediato, **corresponderá al trabajador justificar los tiempos de trabajo efectivo**, así como las pausas, a fin de determinar el nº de horas de trabajo efectivo realizadas. **De justificarse, esas horas se considerará que forman parte de la llamada «jornada irregular» y se compensarán anterior o posteriormente a su realización en tiempo**, no considerándose en

ningún caso horas extraordinarias, salvo que se hayan designado previa y expresamente como tales. **De no justificarse**, o justificándose, no se superen las horas de trabajo ordinario diario previstas, **se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 8 horas efectivas** (o las que correspondan en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada), **con la salvedad del trabajo en sábados en cuyo caso se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 5 horas efectivas**.

- **No será necesario**, salvo para los supuestos indicados en el punto anterior, **registrar las pausas durante la jornada o el tiempo de disponibilidad, por no considerarse como tiempo de trabajo efectivo**. Dichas pausas, cuya duración se estima en media hora diaria, no se descontarán de las horas registradas, manteniendo sus efectos remunerativos, aunque no sean consideradas como tiempo efectivo de trabajo a los efectos de computar la jornada máxima anual.
- **Los registros diarios de jornada descritos en el presente artículo, serán validados al menos con periodicidad mensual por los trabajadores**.

Por último y en todos los casos y para todos los empleados, **el tiempo dedicado a actividades o eventos sociales, deportivos, culturales, formativos o informativos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o fuera de las jornadas ordinarias de trabajo**, que hayan sido promovidas o propuestas por la empresa, o por grupos de trabajadores de la empresa pero patrocinadas por esta, y cuya participación sea voluntaria para los trabajadores, **no tendrán la consideración de jornada de trabajo a ningún efecto y por lo tanto no deberán registrarse**.

- **I Convenio colectivo del grupo de empresas Carriere (Ópticas Carriere, SL, Vistaactual, SL, y Ópticas Carriere Levante, SL), publicado el 2 de octubre de 2019.**

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual será de **1.770 horas de trabajo efectivo**, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 17. Registro diario y verificación.

1. Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que **deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora**, conforme al tenor literal vigente del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Dentro del año de cómputo, **la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 18 mediante su compensación con igual tiempo de descanso**, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Las empresas entregarán al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.

Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido

el período antes referido, **se compensarán a la persona trabajadora al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado**, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias. **El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pero, aplicado**, a lo largo de toda la vigencia del Convenio, **sobre la jornada máxima** del Estatuto de los Trabajadores. **La diferencia entre esta y la jornada máxima convencional vigente tendrá el carácter de horas suplementarias. Estas horas tendrán el mismo tratamiento de horas extraordinarias respecto a voluntariedad y retribución**, pero no contarán como tales a los solos efectos del límite legal.

2. Las horas extraordinarias se compensarán en retribución con un recargo del 30 % sobre el valor de la hora ordinaria o con igual proporción de recargo en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

3. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

4. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

- **Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2019-2020, publicado el 2 de octubre de 2019:**

Artículo 16. Ampliación de jornada.

16.1 Cuando, **por circunstancias extraordinarias, marcadas por el responsable directo, tuviera que realizarse un exceso de jornada**, dicha realización será voluntaria por parte del trabajador y su **compensación se realizará en tiempo de descanso, correspondiente al ciento setenta y cinco por cien del tiempo trabajado en exceso.**

16.2 **El tiempo de descanso compensatorio deberá disfrutarse dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se hubiera realizado el exceso de jornada**, determinando la fecha concreta de acuerdo con el responsable directo; **en caso de no hacerlo así, se perderá el derecho a la compensación.**

Artículo 16 bis). Registro de la jornada laboral.

16.1 En cada Organismo se establecerá un sistema de registro diario de jornada, en el que constará la hora concreta de inicio y fin de la jornada de trabajo diaria realizada por la plantilla. Sean jornadas

a tiempo completo, parcial o jornadas especiales. Debe quedar constancia de la jornada realmente efectuada.

El registro de las múltiples situaciones especiales y espacios físicos que se derivan de la actividad laboral, serán negociados entre las Organizaciones y sus Secciones Sindicales Regionales (salidas fuera de la empresa por motivos de trabajo, jornadas fuera del centro de trabajo incluidas en otras provincias, comunidades o países; por conciliación de la vida personal, médico, gestiones personales, etc.).

16.2 El sistema de registro de jornada debe de cumplir los siguientes requisitos en orden a garantizar el correcto registro de la misma:

- **Garantizar la fiabilidad e invariabilidad de los datos.**
- **Imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro.**
- **Garantizar una gestión objetiva.**
- **Facilitar el acceso del trabajador/trabajadora a la información almacenada.**

Este registro diario de la jornada de trabajo se organizará por mensualidades completas, y, además de la hora diaria de inicio y fin de la jornada de trabajo, se incluirá el tiempo de duración de la misma, y se totalizará por periodos semanales y mensuales.

16.3 El sistema debe permitir que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento a los datos registrados de su jornada indicados en el apartado anterior. En caso de no ser posible, la información se le facilitará con carácter mensual, en la que constarán los datos indicados anteriormente. Independientemente de lo anterior, el trabajador podrá cotejar la información de su jornada mediante el acceso del propio trabajador a sus datos, por petición expresa al departamento correspondiente en cada Organismo. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante dicho departamento. Con carácter mensual, la Sección Sindical Regional correspondiente recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos (jornada laboral ordinaria, complementaria y extraordinaria). La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus Secciones Sindicales Regionales.

16.4 El modelo de registro de control horario que se acuerde en cada organismo con la SSR, debe ser un elemento positivo para las personas en una Organización con tanta flexibilidad horaria y múltiples centros de trabajo. **El control no tiene un fin punitivo en sí mismo**, sino que sirve para saber si el balance horario es positivo o negativo en relación con el horario pactado para poder autorregularse.

16.5 El sistema utilizado no atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, así como en el presente convenio.

16.6 Se acuerda un margen de media hora, para compensar diariamente, posibles retrasos, sin que se vea mermada la duración total del tiempo de trabajo diario. Se respetarán las posibles mejoras en concepto de margen de flexibilidad horaria ya pactadas a este respecto entre las SSR y los organismos.

- **Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CCOO, BOE del 26 de septiembre de 2019.**

Artículo 11. Registro de Jornada.

1. **La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa**, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente convenio colectivo.

2. En la actualidad se está llevando a cabo un sistema de registro de jornada, no obstante, **se establece la necesidad de negociar y fijar un nuevo sistema de registro de jornada tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019**, para lo que se establecerá un acuerdo sobre el particular entre la empresa y la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

- **Instrucciones sobre registro diario de jornada en Grupo Mercantil Telefónica, suscrito el 17 de julio de 2019.**

I.- Introducción y objeto:

El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, 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 (de aquí en adelante, “RD Ley 8/2019”). Según su propia Exposición de Motivos, el RD Ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, “a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.” Así, el artículo 10, apartado Dos, del RD Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

“9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Con base a lo anterior, el Grupo mercantil TELEFÓNICA en España, en su compromiso de cumplimiento estricto de la legalidad vigente, se ve en la obligación legal de establecer un sistema de registro diario de jornada, de conformidad con las premisas e indicaciones que se contienen en estas instrucciones.

Para ello firma, conjuntamente con los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CCOO, este documento de instrucciones que pretende cumplir con la legislación vigente sin limitar el desarrollo de formas de trabajo que estén basadas en la flexibilidad laboral y permitan el desarrollo de las nuevas formas de trabajo del siglo XXI. 2

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva pudieran establecerse o se establezcan en el futuro en las distintas entidades jurídicas pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España.

II.- Ámbito de aplicación:

El sistema de registro diario de jornada establecido en **este documento será de aplicación en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España** (en adelante, "TELEFÓNICA").

III.- Sistema de registro diario de jornada:

De conformidad con la exigencia legal prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de registro diario de jornada que TELEFÓNICA viene a implementar por medio de estas instrucciones se basa en las siguientes directrices:

- **La obligación del registro** de la jornada diaria **se aplica a todas las personas trabajadoras de TELEFÓNICA al margen de su grupo o puesto profesional**, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, deben de estar incluidos tanto el personal de dentro de convenio como el de fuera de convenio.
- **TELEFÓNICA reconoce la plena responsabilidad de las personas trabajadoras para cumplir**, como vienen haciendo, **con los horarios y jornada que les sean aplicables**, de acuerdo a sus funciones profesionales.
- Por lo general, **las personas trabajadoras de TELEFÓNICA gozan de flexibilidad y de facultades de auto organización** para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- **Las personas trabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada**, en cumplimiento de la legislación vigente.
- En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, **precisamos que el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria podría no ser considerado tiempo de trabajo efectivo**, dado que, durante ese intervalo de tiempo, las personas trabajadoras podrían disfrutar de descansos o podrían acceder a servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (tales como acceso a la zona comercial, policlínico, gimnasio, etc). En todo caso, **no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida**, tiempo que será descontado de manera automática del tiempo resultante entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada.
- Adicionalmente, precisamos que, en **el caso de que el centro de trabajo de la persona trabajadora sea móvil o itinerante**, así como en aquellos supuestos en los que los desplazamientos se deban a instrucciones u órdenes efectuadas por un superior jerárquico,

con carácter general, estos desplazamientos se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

- **TELFÓNICA opta por utilizar, con carácter general, el fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP) como sistema de registro diario de la jornada,** a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria.
- En relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, **TELFÓNICA se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático,** el cual no implicará, necesariamente, geolocalización, mediante el cual la persona trabajadora procedería al registro diario de su jornada. La falta de disposición del referido sistema de registro no impactará negativamente en las condiciones en las que las personas trabajadoras realizan su desempeño a distancia. No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora acuda a prestar servicios al centro de trabajo registrará su entrada y salida con el sistema de fichaje allí instalado.
- TELFÓNICA se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.
- Cualquier comunicación de datos personales que TELFÓNICA realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.
- **TELFÓNICA garantizará el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras,** de conformidad con los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales mayoritarias y con UNI Global Union, en fechas de 23 de noviembre de 2018 y 28 de enero de 2019, respectivamente.
- En relación con los sistemas de registro de la jornada, TELFÓNICA garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.
- De conformidad con lo estipulado en el RD Ley 8/2019, TELFÓNICA conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De esta forma, tanto las personas trabajadoras como sus representantes podrán solicitar a la Dirección de Personas la información relativa al registro de jornada. Desde la Dirección se establece el compromiso de poner a disposición de ambos colectivos la información requerida en el plazo máximo de dos días laborables. Quedará a disposición de lo pactado en negociación colectiva en cada una de las entidades jurídicas que forman parte del Grupo mercantil TELFÓNICA la periodicidad con la que los representantes de las personas trabajadoras puedan requerir dicha información.

- TELEFÓNICA quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, la empresa mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, así como que, mantendrá su espíritu innovador, tratando de fomentar formas de flexibilidad laboral basadas en la confianza mutua, generadoras de un alto compromiso y productividad.
- A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

IV.- Horas Extraordinarias:

Es política de TELEFÓNICA evitar, salvo casos muy excepcionales, la realización de horas extraordinarias.

A pesar de lo anterior, **cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, necesite prolongar** el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, **deberá solicitar autorización y recibir, previamente a su realización, autorización expresa** (salvo causa de fuerza mayor) **de su superior jerárquico**, para la realización de dicha prolongación, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como jornada extraordinaria. Dicha autorización expresa deberá ser concedida por escrito por parte del superior jerárquico. De igual forma, en caso de que el superior jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar por escrito la ejecución de estas de 5 forma previa (salvo causa de fuerza mayor), motivando las razones acerca de la necesidad de su realización. Para el caso de que, previa autorización del superior jerárquico, la persona trabajadora requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán o retribuirán, según esté previsto en el marco laboral de referencia o en la legislación vigente.

V.- Entrada en vigor y vigencia:

Las presentes instrucciones entrarán en vigor y surtirán plenos efectos, a partir del día de la firma del presente documento y tendrán carácter indefinido. Dicho lo anterior, ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo -y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable- de las presentes instrucciones, en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento, así como de los posibles desarrollos o modificaciones legislativas que sobre la obligación del registro diario de la jornada se puedan producir en un futuro. Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar las presentes instrucciones con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras, en el seno del grupo de trabajo de carácter paritario que se conformará al efecto.