Estudos CGRL

EMPREGO, CONTRATACIÓN E TEMPO DE TRABALLO NOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIAIS DE GALICIA

Coordinadores :
JAVIER GÁRATE CASTRO
JAIME CABEZA PEREIRO

O contido do presente estudo foi elaborado por:

1) JAVIER GÁRATE CASTRO, catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autor dos capítulos I, II e IV da parte II e revisor do capítulo V de igual parte.
2) JAIME CABEZA PEREIRO, catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autor dos apartados 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 da parte I.
3) LOURDES MELLA MÉNDEZ, profª. titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autora do capítulo V da parte II.
4) MARTA FERNÁNDEZ PRIETO, profª. titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autora dos apartados 5 e 6 e coautora dos apartados 10 e 16 da parte I.
5) YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ, profª. contratada doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autora do apartado 5 do capítulo III da parte II.
6) JOSÉ MARIA MIRANDA BOTO, prof. contratado doutor de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, autor dos apartados 2, 3 e 4 do capítulo III da parte II.
7) EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, profª. contratada doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, coautora dos apartados10 e 16 da parte I.

Santiago de Compostela, 30 de xaneiro de 2012

ÍNDICE

Abreviaturas..... 8

PARTE PRIMEIRA
O EMPREGO E A CONTRATACIÓN

INTRODUCIÓN..... 10

1. Cláusulas de emprego..... 16
2. Criterios xerais sobre contratación temporal..... 19
A) Conversión de contratos temporais en indefinidos..... 19
B) Preaviso por fin de contrato..... 22
C) Indemnización por fin de contrato en caso de denuncia patronal..... 25
D) O encadeamento de contratos temporais..... 28
E) Principio de igualdade..... 29
3. Contrato de obra e servizo..... 29
A) Identificación de tarefas con substantividade propia..... 29
B) Duración..... 31
C) O contrato fixo de obra..... 32
4. Contrato eventual..... 34
A) Duración..... 34
B) Límites non temporais..... 37
5. Contrato de interinidade..... 38
6. Contratos formativos..... 42
A) En prácticas..... 43
B) Para a formación e a aprendizaxe..... 49
7. Modalidades de contratos temporais en relacións laborais de carácter especial..... 63
8. Contratación de persoas con minusvalidez..... 63
9. Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación..... 64
10. Contratos a tempo parcial, de relevo e de fixo-discontinuo..... 65
A) Contratos a tempo parcial..... 65
a) Requisitos..... 65
b) Limitacións..... 67
c) Dereitos de conversión..... 70
d) Horas complementarias..... 72
B) Contratos de relevo e xubilación parcial..... 74
C) Contratos de fixos discontinuos e de fixos-periódicos..... 84

a) Xornada..... 84
b) Requisitos..... 85
c) Preferencias de chamamento..... 85
d) Conversión de temporais en fixos-discontinuos..... 86
11. Contrato de fomento da contratación indefinida..... 88
12. Obrigas de información sobre o contrato de traballo..... 88
13. Período de proba..... 90
14. Empresas de traballo temporal..... 93
15. Descentralización produtiva..... 96
A) Xeral..... 96
B) Cláusulas de subrogación de persoal..... 96
16. Cláusulas de xubilación forzosa..... 106

CONCLUSIÓNS..... 112

PARTE SEGUNDA
O TEMPO DE TRABALLO

INTRODUCIÓN..... 116

Capítulo I
A XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO

1. Duración..... 126
A) A duración máxima..... 126
B) Módulo de cómputo..... 128
C) Sobre o "traballo efectivo" ao que debe corresponder a duración da xornada..... 133
D) O límite da xornada diaria non superior a nove horas ordinarias de traballo efectivo..... 138
E) A duración mínima da xornada diaria..... 140
2. Distribución..... 140
A) Horarios de traballo e materias conexas..... 141
a) Ordenación xeral dos horarios..... 141
b) Xornadas continuadas e partidas, de inverno e de verán..... 154
c) Traballo a quendas..... 159
d) Tempo de traballo nocturno..... 163
B) Sobre a distribución irregular da xornada..... 174
a) A súa facilitación legal con independencia do que poida establecer o convenio colectivo..... 174
b) As previsións dos convenios colectivos sectoriais galegos..... 177

Capítulo II
HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Introdución..... 193
2. Predominio da súa realización voluntaria..... 202
3. Clases..... 204
4. Controis..... 206
5. Descansos compensatorios..... 208

Capítulo III
DESCANSOS LEGAIS

1. Dentro da xornada..... 225
2. Entre xornadas..... 225
A) O límite de doce horas..... 225
B) Reducións do descanso legal..... 226
3. Semanal..... 228
A) Duración..... 228
B) Momento do goce..... 231
C) Acumulación, fraccionamento e mecanismos de compensación temporal 234
D) Compensacións económicas por traballo en fin de semana..... 235
4. En festivos..... 235
A) Festivos convencionais..... 236
B) Festivos de obrigado goce..... 239
C) Compensación por traballo en festivos..... 239
5. Vacacións..... 244
A) Duración..... 245
a) Melloras directas..... 247
b) Melloras indirectas..... 250
B) Goce..... 251
a) Fragmentación..... 252
b) Determinación..... 255
c) Quendas de goce e preferencias na súa elección..... .. . 260
C) Retribución..... 261
D) A incidencia da incapacidade temporal e da maternidade, a adopción ou o acollemento..... 263

Capítulo IV

CALENDARIOS LABORAIS

1. Introdución..... 267
2. Contido..... 269
3. Elaboración e modificación..... 271
4. Publicidade e control..... 275

Capítulo V

PERMISOS

1. Os permisos previstos no artigo 37.3 ET..... 279
A) Por matrimonio..... 282
B) Por nacemento de fillo ou falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade..... 285
C) Por traslado do domicilio habitual..... 297
D) Por cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal..... 299
E) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente..... 302
F) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deben realizarse dentro da xornada laboral..... 307
2. Os permisos por coidado de recén nacido (artigo 37.4 ET)..... 308
A) Por lactación..... 308
B) Por hospitalización do recén nacido..... 312
3. Os permisos por formación..... 313
A) Para concorrer a exames e asistir a cursos de formación profesional (artigo 23 ET)..... 313
B) O permiso individual de formación..... 315
4. Os permisos retribuídos non previstos no ET..... 319
5. Permisos non retribuídos..... 330

CONCLUSIÓNS..... 335

APÉNDICE. Relación de convenios colectivos sectoriais examinados..... 345

ABREVIATURAS

Ac. XT/DT/DP..... Acordo dunha xefatura territorial, delegación territorial ou delegación da consellería con competencias en materia de relacións laborais dispoñendo a inscrición, depósito e publicación dun convenio colectivo provincial.

AENC..... Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e e 2012 (Resolución da Dirección Xeral de Traballo de 11 de febreiro de 2010; BOE do 22).

BOE..... Boletín oficial do Estado.

BOP..... Boletín oficial da provincia (a indicada en cada caso).

DOG..... Diario oficial de Galicia.

ET..... Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, aprobado por Real Decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

LXSS..... Texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado por Real Decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

LOLS..... Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

LPRL..... Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

RD..... Real Decreto.

RD-lei..... Real Decreto-lei.

Res. DXRL..... Resolución da Dirección Xeral de Relacións Laborais dispoñendo a inscrición, depósito e publicación dun convenio colectivo de ámbito autonómico.

Res. DP..... Resolución da delegación provincial da consellería con competencias en materia de relacións laborais dispoñendo a inscrición, depósito e publicación dun convenio colectivo provincial.

RDX..... Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, de xornadas especiais de traballo.

PARTE PRIMEIRA

O EMPREGO E A CONTRATACIÓN

INTRODUCIÓN[*]

A análise das cláusulas convencionais relativas a emprego na negociación colectiva require, previamente, deslindar o ámbito da materia. Aínda que se pode utilizar un entendemento máis ou menos amplo, en termos de análise de convenios parece o máis apropiado utilizar un extensivo que intente describir toda a materia que ten que ver co acceso ao mercado de traballo, incluíndo os procesos de selección, as regras relativas aos contratos temporais, tanto xerais coma referidas a unha modalidade específica, as dedicadas aos contratos a tempo parcial (incluídos os contratos de relevo), a utilización das empresas de traballo temporal e tamén as regras sobre a descentralización produtiva, cláusulas subrogatorias comprendidas.

Os preceptos dos convenios que teñen como obxecto establecer probas selectivas de acceso obedecen a motivos diversos, en moitos casos derivados de normas de selección do persoal propias do sector público, aínda que en ocasións se trata de ámbitos que foron privatizados en datas máis ou menos recentes. Hai cláusulas que aparentemente son debedoras de concepcións máis ou menos superadas en torno á seguridade no traballo, que esixen exames físicos, médicos ou psicotécnicos ou probas de esforzo. Distintas delas son outras normas que se orientan máis ben a establecer listas de profesionais do sector en busca de ocupación, a través de bolsas de emprego ou de técnicas similares. Ou as que intentan establecer certas regras de mellora do mercado de traballo que priorizan a contratación de persoas en situación de desemprego, sometidas a contratos de duración determinada ou a tempo parcial, ou que disuaden do pluriemprego. Algunhas das devanditas regras de priorización incentívanse a través da lei, en particular do art.º 15 ET e doutra normativa de fomento de emprego contida, vg., na lei 12/2001, de 9 xullo. Por suposto, hai regras que se inspiran noutra norma legal e regulamentaria relativa ao emprego de colectivos concretos de persoas, como é o caso máis claro das que padecen algún tipo de minusvalidez.

Así mesmo, hai cláusulas relativas ao emprego que introducen medidas de acción positiva ou de reservas en favor deses mesmos ou parellos colectivos. Ademais do caso máis coñecido de reserva, a de discapacitados, cuxa existencia se remonta á lei 13/1982, de integración social do minusválido, hai que referir tamén ás cláusulas en favor do sexo menos representado, consideradas agora expresamente no art.º 17 ET.

---

[*] Autores: JAIME CABEZA PEREIRO (apartados 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15), MARTA FERNÁNDEZ PRIETO (apartados 5, 6, 10 e 16) e EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (apartados 10 e 16).

En relación cos contratos temporais, pode dicirse actualmente que existe unha práctica bastante consolidada nos convenios colectivos de entrar neste tipo de materias, con mellor ou menor fortuna. Xa dende as reformas dos anos noventa, o ET, en varios dos seus preceptos, propicia que os convenios colectivos se refiran a elas. Por exemplo, existen casos abundantes de normas convencionais que establecen esixencias de conversión de contratos temporais en indefinidos ou en contratos fixos-discontinuos, a partir de criterios distintos. Algunhas delas mesmo se superpoñen á regra establecida no art.º 15.5 ET, cuxa suspensión temporal en virtude do art.º 5 do RD-lei 10/2011, de 26 agosto, formula non poucos problemas interpretativos.

Outro tipo de cláusulas de interese, así mesmo de prolixo desenvolvemento nos convenios analizados, establecen determinados prazos de preaviso en caso de extinción de contratos temporais, que han de observar unha ou outra parte, aos cales se ligan certas consecuencias indemnizatorias en caso de inobservancia. Pero de máis relevancia resultan as que melloran o réxime legal de indemnización por extinción de contratos temporais. A regra do art.º 49.1.c), afectada na actualidade pola disposición transitoria 13ª ET, compleméntase con regras que melloran a contía en favor dos traballadores, varían os parámetros de cálculo ou amplían a indemnización a casos de extinción de contratos distintos dos contemplados nos devanditos preceptos.

As regras convencionais relativas ao contrato de obra ou servizo determinado seguen, en xeral, algunhas das directrices que marca o art.º 15.1.a) ET. Entre elas, a identificación de traballos ou tarefas con substantividade propia que poidan cubrirse con esta modalidade contractual. Así mesmo, detéctase certa atención e aproveitamento dalgunhas doutrinas do Tribunal Supremo, como a que admite o recurso a ela para a atención de contratas con empresas principais. E cláusulas que, anticipándose á lei 35/2010, estableceron duracións máximas, achegando ao contrato un termo certo máis ou menos ríxido. Pero, probablemente, os contidos máis significativos son os que regulan, de forma máis ou menos detallada, o contrato fixo de obra. Nos convenios do sector da construción reitéranse basicamente as regras do convenio xeral, pero apréciase unha tendencia a expandir os seus mandatos a outros sectores distintos.

Os contidos referidos ao contrato eventual da letra b) do art.º 15.1 ET céntranse maioritariamente, como cabía esperar, en aumentar o prazo de duración do contrato e do período de referencia, como o devandito precepto encomenda as normas sectoriais. Son moi interesantes certas regras que esixen unha duración mínima inicial ou das prórrogas, ou que establecen matices sobre a acumulación de tarefas ou exceso de pedidos como causas de conclusión deste tipo de contratos.

Tamén se ocupan os convenios analizados do contrato de interinidade. Hai preceptos que concretan as causas que dan lugar á substitución de traballadores, incluíndo, entre outras, as vacacións ou os permisos. E outros que recoñecen, con maiores ou menores requisitos, a condición de indefinido ao traballador cuxo contrato se concertase para

substituír outro que non se reincorpora ao final da suspensión do contrato. No caso de convenios que afectan ao sector público, tamén se pon atención á modalidade de interinidade por vacante.

Máis extensa regulación contense nos convenios obxecto de análise dos contratos formativos. Como queira que nesta materia hai regulacións moi detalladas nos convenios estatais, son bastante frecuentes as remisións a estes por parte dos convenios provinciais e autonómicos de sector. Polo que atinxe especificamente ao contrato en prácticas, poden destacarse as regras que identifican os postos de traballo, grupos, niveis ou categorías susceptibles de acoller os devanditos contratos. Polo que respecta á duración do contrato, é significativa algunha cláusula que establece un prazo mínimo dun ano. Máis abundantes e casuísticos resultan os preceptos relativos á duración do período de proba ou ao salario correspondente, normalmente expresado como unha porcentaxe do que cobraría no caso de contratos ordinarios.

Polo que respecta ao contrato para a formación e a aprendizaxe, moitas das cláusulas dos convenios están certamente condicionadas polos últimos cambios lexislativos, en particular os producidos pola lei 35/2010 e polo RD-lei 10/2011. Por suposto que esta circunstancia afecta a outras modalidades contractuais, pero na do art.º 11.2 ET os cambios foron maiores e máis profundos. Entre os contidos dos convenios máis recorrentes, hai que destacar os que identifican os grupos profesionais, as categorías ou os postos de traballo que se poden cubrir con el. Tamén, os que se refiren ás modalidades de impartición da formación teórica, mediante a súa acumulación en determinados períodos de tempo ou a súa distribución semanal. Ou, nalgún caso, admitindo a modalidade a distancia. Modalidades que, en todo caso, hai que someter aos límites do RD-lei 10/2011. Así mesmo, establecen limitacións de idade en ocasións máis estritas que as previstas na lei e cuxa vixencia, hoxe en día, resulta sumamente discutible. E incrementan o prazo de duración do contrato, xa sexa o mínimo por enriba dos seis meses, xa o máximo, por enriba ou por debaixo dos tres anos. Bastante habituais son as regras que establecen un chan retributivo superior ao legal, en termos moi variables. E non tanto, pero apreciables nalgúns convenios, son as obrigas de conversión de certo número ou porcentaxe de contratos para a formación e a aprendizaxe en indefinidos. Por último, deben destacarse os preceptos relativos ao número destes contratos que se poden formalizar en atención ao tamaño do cadro de persoal.

A atención ao contrato a tempo parcial polos convenios analizados resulta bastante desigual. Tamén son heteroxéneos os contidos que se regulan. Entre eles, o establecemento entre a xornada completa e a parcial dun albor máis ríxido que o previsto no art.º 12 ET (por exemplo, aludindo a unha porcentaxe máxima que admita a consideración do contrato como a tempo parcial). Algunhas destas cláusulas están claramente inspiradas na regulación anterior á lei 12/2001, de 9 xullo. Outras limitan o

número de interrupcións diarias da prestación de servizos, esixíndose ás veces a xornada continuada no caso do traballo a tempo parcial. Ou exclúen este tipo de contratos para o desempeño de certos postos de traballo. Ou establecen regras específicas acerca da aplicación do principio de igualdade ou de proporcionalidade de dereitos, en particular en materia retributiva. Hai convenios que, en seguimento do apartado 4 do art.º 12 ET, establecen, con maiores ou menores límites, preferencias para ocupar vacantes a tempo completo ou dereitos informativos ao respecto. E, en canto ás horas complementarias, deben destacarse regras que establecen preavisos distintos dos do ET, ou outras que admiten causas adicionais da denuncia do pacto de realización destas, ou tamén a denuncia non causal. Tamén algunhas que incrementan a porcentaxe das que se poden realizar, como expresamente autoriza a lei.

É moi apreciable a atención que os convenios lle prestan ao contrato de relevo, aínda que hai que advertir que moitas cláusulas non se acomodaron á reforma producida por lei 40/2007, de 4 decembro, máxime tras a derrogación dos prazos transitorios propiciada polo RD-lei 8/2010, de 20 maio. E que agora deben adaptarse á lei 27/2011, de 1 agosto, que entrará en vigor o próximo 1 xaneiro 2013. Nesta constante reformista, non poucos preceptos resultan na actualidade inaplicables. Hai normas convencionais que remiten á comisión paritaria a análise dos cambios lexislativos, para adaptar as cláusulas correspondentes. Outros convenios melloran o réxime da xubilación parcial, que chega a considerarse como un dereito subxectivo do traballador, en ocasións supeditado a que a empresa encontre un candidato idóneo para o contrato de relevo, ou polo menos impoñen á empresa estudar de boa fe a solicitude do traballador. É frecuente o pacto de acumulación de xornada do traballador parcialmente xubilado ou o de concesión dun permiso retribuído que o exonera de realizar a xornada residual que lle quedaba. O cal pode chegar a ser unha dispensa absoluta, ou relativa, en función dos anos de prestación de servizos acreditados. E así mesmo hai regras que combinan a xubilación parcial coa forzosa.

Tamén se regulan nalgúns convenios as modalidades de contrato fixo-discontinuo. En ocasións, garántese a realización dun mínimo de xornada. Noutras, establécense regras de conversión de contratos temporais en fixos discontinuos. Ou establécense regras relativas á orde de chamamento. Ou causas xustificativas que amparan a continuidade do contrato aínda que o traballador non acuda ao chamamento.

Xa á marxe das modalidades de contratación temporal, a tempo parcial e fixa-discontinua, hai bastantes preceptos de convenios que regulan o período de proba, xa para precisar a súa duración, dentro dos termos que prevé o art.º 14 ET. Algúns precisan determinadas situacións suspensivas do contrato que levan consigo a suspensión do cómputo do devandito período. E tamén hai cláusulas que o exclúen cando os traballadores contratados acreditan certos requisitos de profesionalidade, de contido variable.

Outras cláusulas que son obxecto de análise refírense á posta a disposición de traballadores de empresas de traballo temporal. O escrutinio relativo á eficacia destas resulta complexo, en aplicación da disposición adicional cuarta da lei 14/1994, que suprime con data 1 abril 2011 todas as normas limitativas da celebración deste tipo de contratos. Esta disposición, dende logo, afecta a bastantes dos convenios colectivos que se refiren ao prestamismo laboral. Non dende logo, ás regras que abundan, afondan ou especifican a aplicación do principio de igualdade, nos termos do art.º 11 da referida lei. Máis discutibles son as cláusulas que limitan a contratación con empresas de traballo temporal a determinados supostos ou as que establecen números ou porcentaxes máximas de contratos de posta a disposición. Si deben considerarse eficaces as que establecen determinadas prohibicións xustificadas por motivos de seguridade e de saúde no traballo.

Por último, estúdanse en certo detalle as cláusulas relativas a subrogación de traballadores en casos de cambio de empresa contratista. A profusión destas en non poucos convenios de sector produce que as regras resulten bastante variables, en termos de traballadores afectados, de voluntariedade ou obrigatoriedade para eles ou para a empresa entrante, de requisitos formais, de consecuencias en caso de incumprimento de tales requisitos... Hai cláusulas que atenden a situacións concretas, de traballadores que prestan servizos en varios centros, dos cales só algúns están afectados pola subrogación, ou de situacións de pluriemprego sobrevido. Así mesmo contéñense mandatos relativos á conservación das estruturas representativas ou das garantías dos representantes legais. E especificacións relativas aos casos de división ou de fusión de contratas, ou de rescate por parte da empresa principal de actividades subcontratadas.

Dentro de todos estes contidos, os comentarios valorativos serían moi numerosos. Sen prexuízo de que se vaia entrar neles coa análise concreta de cada materia, trátase máis ben de describir as cláusulas que existen. A lectura e o coñecemento de moitas delas ofrece un panorama bastante fiel de como regula a negociación colectiva sectorial galega a materia do emprego. Así mesmo, achega ao lector un bo número de regras regulativas concretas, susceptibles de inspirar negociacións colectivas e de incorporarse, mutatis mutandi, a outros convenios de ámbitos diferentes. Por estas razóns, o ton que se utiliza é predominantemente descritivo. Iso non obstante, si que debe engadirse que, dun tempo a esta parte, esta materia constitúe contido máis habitual dos convenios que hai uns cantos anos. É forte o contraste entre aqueles que non se renovaron nos últimos anos, que só incorporan, se algunha, unhas poucas regras ao respecto, cos máis modernos, que regulas cuestións de emprego e contratación cunha apreciable profusión e con solucións técnicas que deben considerarse como sumamente interesantes.

Iso non quere dicir que as valoracións que deban formularse sexan todas elas positivas. Ben ao contrario, e como tamén se irá detallando, existen cuestións que, a pesar de remisións legais, apenas se consideran na negociación colectiva obxecto de

análise. Ás veces, a técnica normativa resulta manifestamente mellorable. Sucede en ocasións que as cláusulas dos convenios non foron revisadas e remiten a regras derrogadas total ou parcialmente, de modo que só mediante interpretacións moi complicadas poden manter a súa eficacia. E sucede que, a causa da vixencia ultraactiva do contido de convenios denunciados, hai normas convencionais que datan de bastantes anos atrás e que incorporan, ademais de preceptos inaplicables a causa das reformas legais, mandatos que obedecen a tendencias xa superadas.

Por todo iso, cabe confiar en que este estudo poida servirlle os interlocutores sociais como ferramenta que estimule a mellora da nosa negociación colectiva. Dende a convicción de que pouco a pouco vai enriquecéndose e mellorándose, con todas as dificultades ás que ten que enfrontarse. A fin de contas, unha mirada retrospectiva conduciríanos a unha negociación máis limitada en obxectivos e contidos, moi deficientemente estruturada e peor concibida tecnicamente que a actual. Porque é inequívoco o seu proceso de mellora continua, con todos os "peros" que sen dúbida habería que achacarlle.

1. CLÁUSULAS DE EMPREGO

Hai convenios que, polo específico sector ao que se refiren, dispoñen que as ofertas de emprego deben de ir dirixidas prioritariamente á inserción sociolaboral de persoas con minusvalidez en situación de exclusión social, desempregadas con maiores dificultades para lograr a súa integración laboral no mercado de traballo normalizado[1].

En canto a posibles probas de selección, hai cláusulas que, con criterio probablemente demasiado extensivo, permiten a realización destas (teóricas, prácticas, médicas e/ou psicotécnicas) na medida na que se consideren necesarias para comprobar se o grao de aptitude e a preparación do traballador son adecuados ao grupo profesional e posto de traballo que vai desempeñar[2]. Outras, habilitan á empresa para que someta os aspirantes ás probas teóricas, prácticas e psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar o seu grao de adecuación[3]. Outras remítense en convocatoria externa a unhas probas de capacitación[4].

De moi dubidosa adecuación a dereitos fundamentais son as cláusulas que obrigan os traballadores a someterse a un recoñecemento médico antes da súa admisión á empresa[5].

Por suposto, no caso de convenios colectivos de empresas públicas, apélase nos procesos de selección á normativa legal de aplicación, que pode ser a específica do sector sanitario[6]. E, por suposto, a sistemas de selección baseados nos principios de

[1] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 18).

[2] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 26), convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 7), convenio colectivo do **sector extractivo da pedra natural** de Pontevedra (art.º 9), convenio colectivo de **mármores e pedras** da provincia de Pontevedra (art.º 7), convenio colectivo para o sector de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 10), convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** de Pontevedra (art.º 7), convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da Coruña (art.º 30) e convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da Coruña (art.º 7). En termos xerais (sometemento ás persoas candidatas ás probas de ingreso que a empresa considere oportunas) en convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da Coruña (anexo I, capítulo II, sección 1ª).

[3] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 21), convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 30) e convenio colectivo da **construción** de Pontevedra (art.º 8).

[4] Convenio colectivo autonómico **de residencias privadas da terceira idade** (art.º 14).

[5] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 30), convenio colectivo provincial do **sector extractivo da pedra natural** de Pontevedra (art.º 9), convenio colectivo da **construción** de Pontevedra (art.º 8). Non tan claramente en convenio colectivo de **mármores e pedras** da provincia de Pontevedra (art.º 7). Regras parellas, no convenio colectivo da **pesca de arrastre no Gran Sol** de Pontevedra (art.º 17) e convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da Coruña (art.º 7).

[6] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (arts. 12 e 13).

igualdade, mérito e capacidade[7]. Establecéndose ademais sistemas de listas para a contratación temporal[8].

Tamén se encontran cláusulas que establecen, sempre que organizativamente resulte posible, a elaboración, por parte das empresas coa representación dos traballadores, de bolsas de traballo que sirvan de base para proceder a ampliacións de xornada ou a cobertura de vacantes[9]. Ou bolsas de emprego xestionadas polas organizacións sindicais interesadas, de carácter informativo e non vinculante, conformadas por bases de datos, periodicamente actualizadas, das persoas que desexen prestar servizos no concreto sector, nas que se especifiquen as categorías que, pola súa titulación e experiencia acreditadas, poidan desenvolver[10]. Prototípica desta tipo de cláusulas pode ser a regulación da contratación no sector naval, na provincia de Pontevedra[11].

Outras enuncian de modo expreso o principio de igualdade e de non discriminación por razón de sexo no acceso ao emprego[12]. Engadíndose a posibilidade de establecer

[7] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 13).

[8] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 14).

[9] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 19).

[10] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 14). A xestión sindical destas bolsas non debería provocar problemas dende a perspectiva da liberdade de afiliación negativa.

[11] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (disposición adicional quinta): "as empresas asinantes deste convenio constatan as dificultades especiais de acceso á estabilidade do emprego no ámbito das empresas do naval a causa da oscilación de traballo derivada das necesidades e encomendas das diversas empresas principais. O que produce a utilización extensiva dos contratos temporais, e en especial, do de obra ou servizo determinado. Por conseguinte, mostran a súa preocupación pola rotación á que se ven sometidos os traballadores e traballadoras afectados e a súa vontade de articular mecanismos que lles acheguen certas garantías de ocupación efectiva. Establécese como contido obrigacional un mecanismo denominado bolsa de emprego no subsector da naval. O devandito mecanismo baséese en tres piares: profesionalidade, preferencia do emprego e compromiso das empresas principais. Condicionado na súa efectividade práctica á adhesión das empresas do subsector, implica a elaboración dunha lista de traballadores e traballadoras con profesionalidade recoñecida por cada categoría profesional. Entenderase que existe profesionalidade cando unha persoa afectada acredite unha experiencia na categoría de polo menos 12 meses. Así mesmo, cada empresa principal elaborará, logo de negociación co seu comité de empresa e os representantes das empresas auxiliares, e consultada a comisión paritaria do convenio provincial do metal, a súa propia lista. Agás que existan causas obxectivas oportunamente consultadas á representación unitaria, as empresas auxiliares que deban contratar temporalmente persoal a causa da obtención dunha parte da actividade da empresa principal deben contratar preferentemente a primeira persoa da lista, e logo a segunda e así sucesivamente, ata finalizar as persoas incluídas nesta, tendo preferencia os traballadores e traballadoras da lista correspondente á empresa principal e recorréndose no seu defecto á lista subsectorial. A cobertura legal do sistema debuxado neste precepto condiciónase na súa vixencia á sucesiva adhesión das empresas principais do naval e producirase mediante acordo da empresa ao abeiro do art.º 85.1 ET"

[12] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 19), convenios colectivos da provincia de Ourense de **sideromental e talleres de reparación de vehículos** (art.º 11) e **comercio téxtil** (art.º 24), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos** (art.º 24) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 36), convenios colectivos da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 35), **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 7) e **comercio de alimentación** (art.º 35), este tamén referido a idade e relixión.

medidas de acción positiva, para dar preferencia ás persoas do sexo menos representado[13]. Así mesmo enúnciase que se deben eliminar as especificacións do sexo e do estado civil nos anuncios de ofertas de emprego[14].

Así mesmo encóntranse preferencias de emprego en favor das persoas que tivesen prestado servizos como eventuais ou interinas[15]. Ou mediante contratos de duración determinada, a tempo parcial ou subcontrata[16]. Ou en favor do profesionais do sector en situación de desemprego[17]. Nunha orientación contraria, hai preceptos convencionais que, á vista da situación de desemprego existente, prohiben a contratación de persoal en réxime de pluriemprego, salvo traballadores fixos-discontinuos ou a tempo parcial[18]. Certos preceptos convencionais manifestan a necesidade de actuar co maior rigor sancionador no caso de traballadores non dados de alta[19]. Así mesmo, conveñen en que resulta esencial facilitar documentación á representación legal dos traballadores[20].

É interesante algunha cláusula referida ao traballo autónomo e cuxa finalidade consiste en evitar certas modalidades de contratación á baixa. En concreto, exclúese a posibilidade de que as empresas contraten a prestación de servizos independentes por debaixo dos custos laborais que se derivarían da contratación dun traballador por conta allea da mesma categoría e en iguais condicións laborais[21]. Por suposto, é moi dubidoso que este tipo de cláusulas poidan ter algunha eficacia, á vista do marco normativo actual.

Merece destacarse certa regra que prevé, para as entidades ou centros de nova apertura, que as contratacións sexan revisadas pola comisión paritaria do convenio. A

[13] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 19).

[14] Ibídem.

[15] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 21). Tamén convenio colectivo de **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 8). Algún convenio establece preferencia só aos traballadores temporais que sumen un ano, incluíndo os contratos a tempo parcial, para a formación ou en prácticas. Así, convenio colectivo de **venda ao por maior de tecidos, mercería e paquetería** de Pontevedra (art.º 16).

[16] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9) e convenio colectivo de **empresas exportadoras de peixe** fresco da provincia de Pontevedra (art.º 24).

[17] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8).

[18] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8). Sen salvidades, no convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 16).

[19] Vg., convenio colectivo de **comercio de materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 21).

[20] Convenio colectivo do **comercio de materiais para a construción e saneamento** da provincia de Ourense (art.º 20) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 7.5), **comercio do metal** de Pontevedra (art.º 32) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[21] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 19). Con todo o dubidosa que é a eficacia desta cláusula.

tal fin, a empresa debe comunicarlle cunha antelación mínima de oito días á data de apertura a lista dos futuros traballadores con indicación dos postos que van desempeñar[22].

Por outra parte, algunha cláusula regula algunha categoría de ingreso para os traballadores que non acrediten certa experiencia (por exemplo, de seis meses) no desempeño do posto de traballo específico para o que foron contratados[23].

Tamén é salientable algún precepto que alude á necesidade de loitar contra o traballo clandestino, encargándolle á comisión paritaria que adopte as iniciativas precisas[24].

2. CRITERIOS XERAIS SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL

A) Conversión de contratos temporais en indefinidos

Moitos convenios establecen como principio o de fomento da contratación indefinida. Algúns, a través de regras puramente admonitorias[25]. Outros constatan a excesiva utilización dos contratos temporais e as dificultades de acceso á estabilidade no emprego no sector, como consecuencia das oscilacións do traballo a causas das oscilacións específicas da actividade[26]. E outros expresan como criterio de actuación o de axustarse ao principio de causalidade, "*de modo tal que para un posto de traballo fixo non se poderá realizar outro contrato que non sexa un contrato indefinido*"[27].

Con esta finalidade, hai cláusulas que optan por esixir un albor mínimo de persoal fixo, en función do tamaño do cadro de persoal, cunhas porcentaxes variables, máis ou menos esixentes segundo o convenio do que se trate[28]. Ás veces, a porcentaxe

---

[22] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8).

[23] Convenio colectivo do **sector extractivo da pedra natural** da provincia de Pontevedra (art.º 9).

[24] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (disposición adicional terceira)

[25] Convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 20) e **centros especiais de emprego** (art.º 18); convenios colectivos de **comercio de elementos do metal** (art.º 26) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 12) da provincia de Ourense; convenios colectivos de **pintura** (disposición adicional cuarta), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 7) e **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15) da provincia da Coruña

[26] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 14).

[27] Convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 29).

[28] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxica** (art.º 10)**.** Para empresas de máis de tres traballadores, un 40 por 100 en 2010 e un 50 por 100 en 2011 e 2012. Exceptúanse as empresas de nova creación e as que durante a vixencia do convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo (polo menos un 30 por100). A cláusula recoñece certos prazos para alcanzar tales porcentaxes. Idénticas porcentaxes, aínda que para os anos 2010 e 2011, e coa excepción das empresas de tres traballadores ou menos, en convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 10), no que se inclúen as mesmas salvidades de incremento de cadro de persoal. Unha cláusula materialmente idéntica no convenio colectivo de igual provincia do **comercio de alimentación** (art.º 28). Engádese que as empresas exceptuadas conforme ás regras anteriores contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal mínimo fixo de modo que, ao cumprirse

tres anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o crecemento significativo do emprego, as devanditas empresas cumprisen co albor mínimo de cadro de persoal fixo. Porcentaxes crecentes en función do tamaño do cadro de persoal, de entre un 40 por 100 e un 65 por 100 (agás empresas de entre 1 e 5 traballadores, que deben ter un traballador fixo), no convenio colectivo da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 19). O convenio provincial de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** establece uns albores do 35 e do 45 por 100, para 2009 e 2010, respectivamente, tamén coas excepcións das empresas de nova creación e as que incrementen significativamente o seu cadro de persoal, en non menos dun 30 por 100. Tamén nestes casos se establecen períodos de carencia similares aos anteriormente descritos. O convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 7) establece porcentaxes distintas segundo se a empresa supera (30 por 100 para 2008, 45 por 100 para 2009, 55 por 100 para 2010 e 60 por 100 para 2011) ou non supera (20 por 100 para 2008, 30 por 100 para 2009, 35 por 100 para 2010 e 40 por 100 para 2011) os trinta traballadores, aínda que as empresas de nova creación contan cunha *vacatio legis* de catro anos. O convenio colectivo do **comercio vario** da provincia da Coruña (art.º 22) establece unha porcentaxe do 50 por 100 en empresas de ata 25 traballadores, coa salvidade de que as que teñan 5 traballadores ou menos se someten a un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido por 200. O convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da provincia da Coruña (art.º 26) establece un 50 por 100 para empresas de menos de vinte traballadores e un 70 por 100 para empresas con vinte ou máis. E as empresas de máis de 25 traballadores obríganse a unha porcentaxe do 70 por 100 de emprego fixo. Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 55) fixa a porcentaxe no 70 por 100 de contratos indefinidos, ao igual que o convenio colectivo de **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32). Á súa vez, o convenio colectivo de **comercio de mobles** da provincia da Coruña (art.º 21) determina un 75 por 100, agás no caso de empresas de catro ou menos traballadores, para as que rexe unha porcentaxe do 50 por 100. O convenio colectivo de **empresas exportadoras de peixe fresco** da provincia de Pontevedra (art.º 24), no 71 por 100. E o convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 10), no 85 por 100. O convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (art.º 32) estableceo no 65 por 100, con salvidades próximas ás descritas en certos convenios sectoriais da provincia de Lugo. Aínda que engade que o mandato só estaría vixente ata o 31 decembro 2010, ou mentres non houbese unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais. O mesmo sesenta e cinco por cento, pero só para empresas cun cadro de persoal media superior a 50 traballadores, no convenio colectivo de **mármores e pedras** da provincia de Pontevedra (art.º 7.5); e a mesma porcentaxe no convenio colectivo de **venda ao por maior de tecidos, mercería e paquetería** da provincia de Pontevedra (art.º 17). Pola súa banda, o convenio colectivo de **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 32) fíxao no 75 por 100. Tamén, o convenio colectivo do **comercio do metal** de Pontevedra (art.º 36), sempre que as empresas conten con máis de seis traballadores. E un 80 por 100, no caso de empresas de máis de 5 traballadores, no convenio colectivo provincial de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Pontevedra (art.º 30). Igual porcentaxe no convenio colectivo de **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 49), pero en caso de empresas de máis de trinta traballadores e sen que se computen os contratos de interinidade nin ao persoal de centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses. Tamén un 80 por 100 no convenio colectivo do **comercio de alimentación** da Coruña (art.º 7), sen contarse os contratos de interinidade, os centros de nova apertura e loanza que efectúen reformas que impliquen incremento substancial de vendas. O convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Ourense (art.º 33) establece un 50 por 100, pero referido aos contratos que se efectúen a partir da entrada en vigor deste, contratos que ademais deberán realizarse a xornada completa. O mesmo 50 por 100, pero só no caso de establecementos que leven tres meses abertos, en convenio colectivo do **comercio téxtil** de Ourense (art.º 18). A mesma porcentaxe, sen maiores matizacións, en convenio colectivo de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Ourense (art.º 29). Outro 50 por 100 no convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 9). Tamén, no convenio colectivo de **comercio de mobles** de Pontevedra (art.º 25). E no convenio colectivo provincial do **comercio da pel** de Pontevedra (art.º 22), axustándose as fraccións á unidade cara a arriba. E no convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 7). Un 60 por 100 no convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 29). Un 40 por 100 de indefinidos esixe o convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 7) e o convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 49). Tamén o 40 por 100, pero referido á tempada baixa e a empresas que teñan nesa época máis de 10 traballadores, en convenio colectivo de **hostalaría** de

determínase en función de "o cadro de persoal mínimo que legalmente lle sexa esixible"[29]. Outras, exclúense do cómputo os contratos de interinidade subscritos para substituír traballadores en excedencia, baixa ou redución de xornada por xubilación parcial ou anticipada[30]. Para dar efectividade a esta esixencia convencional, dispone nalgún precepto que as empresas que non alcancen as porcentaxes esixidas transformarán os contratos temporais necesarios en indefinidos ata completar o albor acordado, por orde de maior antigüidade, pero excluíndose os contratos interinos por substitución[31]. Outro tipo de preceptos habilitan á comisión paritaria a pedir ás empresas afectadas polo convenio no momento que crea oportuno a relación de traballadores coa modalidade de contrato que ten cada un deles[32]. Ou establece que a comisión paritaria debe levar a cabo unha revisión semestral para alcanzar a porcentaxe prevista[33]. Ou simplemente encoméndalle velar polo cumprimento do específico compromiso de emprego que se establecese[34]. Tamén a representación legal dos traballadores é acredora semestralmente (ou trimestralmente) da devandita información, de acordo con algún convenio[35].

Son moi interesantes as cláusulas que introducen preferencias para optar a postos de traballo fixos ou fixos-discontinuos a favor das persoas contratadas como eventuais, con prioridade para as máis antigas, e sempre que o posto de traballo vacante sexa para o desenvolvemento de funcións do seu mesmo grupo e categoría profesional[36].

Unha regra de efectividade práctica interesante despois da suspensión na súa vixencia por dous anos do art.º 15.5 ET é aquela que dispón, para favorecer a

---

Pontevedra (art.º 8). Porcentaxes certamente modestas (do 25 por 100 en 2008 e do 35 por 100 en 2009), no convenio colectivo da **construción** de Pontevedra (art.º 11). Un 30 por 100 no convenio colectivo de **almacenistas de froita e produtos hortofrutícolas** de igual provincia (art.º 38).

[29] Do 80 por 100 no convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14). Aínda que esta porcentaxe só é do 50 por 100 á finalización do primeiro ano de actividade. Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8) establece un mínimo do 50 por 100 para 2008 e do 60 por 100 en 2009.

[30] Convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 10) e convenio colectivo de **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 32), este excluíndo, en xeral, os contratos de interinidade

[31] Convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 14) e do **sector de pompas fúnebres** (art.º 10).

[32] Convenio colectivo do **comercio da pel** de Pontevedra (art.º 22). Obrigas similares nos convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 32) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e nos convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 22) e **comercio de mobles**(art. 21).

[33] Convenio colectivo de **empresas exportadoras de peixe fresco** de Pontevedra (art.º 24).

[34] Convenio colectivo de **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 49) e convenio colectivo de **hostalaría** da Coruña (art.º 19).

[35] Convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 22), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 26) e **comercio de mobles** (art.º 21).

[36] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 15).

estabilidade no emprego, que pasen a indefinidos todos os traballadores e traballadoras que leven 36 meses ininterrompidos ou máis traballando na mesma empresa, salvo o caso dos contratos formativos[37]. Parella á cal é a que impón que pasen a fixos todos os traballadores e traballadoras eventuais que computen tres anos na mesma empresa, computándose como período de permanencia unha serie de situacións que non son exactamente de servizo activo na mesma empresa[38].

Tamén merecen destacarse os convenios que prevén a conversión en indefinidos (ou, máis comunmente, en fixos-discontinuos) dos traballadores que alcancen un número de días cotizados dentro de determinada forquita de tempo[39].

B) Preaviso por fin de contrato

Varios convenios establecen duracións concretas ás que se ten que ater a empresa, tales como quince días cando o contrato dura non menos de seis meses[40], ou oito días entre seis e doce meses[41], mellorándose así a regra do RD 2720/1998, de 18 decembro. Outros convenios regulan preavisos diferentes, vg. dun mes para os grupos 1 e 2 e 15 días para os grupos 3, 4 e 5[42]. E, por suposto, hai outros que sinxelamente repiten a regra da devandita norma regulamentaria[43]. E establécense nalgún convenio denuncias

[37] Convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Ourense (art.º 9).

[38] Convenio colectivo de **industrias de bebidas refrescantes** de Pontevedra (art.º 31). En concreto, as seguintes: "desemprego, calquera que fose a súa modalidade. Incapacidade temporal nas súas distintas clases e duración dentro da vixencia do contrato e, en xeral, calquera circunstancia que leve consigo unha interrupción temporal. Para estes efectos, computarase como tempo traballado a permanencia en empresas filiais ou asociadas da principal". Claro que o precepto "non" será de aplicación a aqueles traballadores/as que cesen voluntariamente e retornen á empresa".

[39] Por exemplo, de 340 días cotizados nun prazo máximo de 30 meses, no convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 11.2), para alcanzarse a condición de traballador fixo-discontinuo.

[40] Convenios colectivos da provincia de Lugo da **industria siderometalúrxica** (art.º 12.1) e do **comercio do metal** (art.º 12) e convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 14). En termos similares, convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 21) e convenios colectivos de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 15) e **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 11). Quince días, sen excepcións, no convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 41).

[41] Convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** de Pontevedra (art.º 24). Prazos, tamén breves, para o caso de contratos de escasa duración, en convenios colectivos de **derivados do cemento** (art.º 19) e **transporte público de viaxeiros por estrada** de Pontevedra (art.º 19). No convenio colectivo de **derivados do cemento** da Coruña (art.º 25) establécese un prazo de sete días para contratos que teñan unha duración non superior a 30 días e de 15 días se exceden a devandita duración.

[42] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 14). Regras similares no convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da Coruña (art.º 38).

[43] Entre outros moitos, convenio colectivo de ámbito autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 47), convenio colectivo **de comercio de elementos do metal** de Ourense (art.º 27), convenio colectivo de **almacenistas de madeira** de Pontevedra (art.º 18) e convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da Coruña (art.º 14).

específicas, por exemplo de dez días en contratos eventuais que duran máis de seis meses[44].

Á inversa, tamén se establecen preavisos mínimos no caso de que quen denuncie o contrato sexa o traballador. Por exemplo, imponse un preaviso cando o contrato alcanza os seis meses de duración de 30 días para os técnicos e de quince días para os empregados ou operarios, cuxo incumprimento implica o dereito da empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ao importe do salario diario da persoa afectada por cada día de atraso no aviso[45]. Ou de quince días, con idéntica consecuencia[46] (aínda que ás veces só no caso de persoas cunha antigüidade na empresa de máis dun ano[47]). Ou de oito días[48], ou sete[49]. Outros prazos, con idéntica

[44] Convenio colectivo do **comercio da pel** de Pontevedra (art.º 22).

[45] Convenios colectivos de Lugo da **industria siderometalúrxica** (art.º 12.2) e do **comercio do metal** (art.º 12) e convenio colectivo de **comercio de elementos do metal** de Ourense (art.º 25). Sen expresar a consecuencia, convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 11). Unha regra similar en convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 56) e en convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Ourense (art.º 17). Así mesmo, convenio colectivo de **comercio de materiais de construción e saneamento** da provincia de Lugo (art.º 35), convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 15), **editoriais** (art.º 23) e **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 47). Preavisos de dous meses (grupo A), un mes (grupos B e C) e quince días (grupos D e E) en convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 16). Dun mes para o persoal titulado e de 15 días para o resto do persoal no convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 16).

[46] Convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Lugo (art.º 31), convenios colectivos autonómicos de **centros especiais de emprego** (art.º 21), **sector de pompas fúnebres** (art.º 10; neste convenio o desconto diario será só do salario base e do complemento persoal) e **actividade arqueolóxica** (art.º 30); convenios colectivos das provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 8) e **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 13); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 12), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 24), **almacenistas de froita e produtos hortofrutícolas** (art.º 5), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 10) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 14) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 14). Sen establecer expresamente tal consecuencia, convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 13). Igualmente, convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 23) e **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 14), convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Ourense (art.º 33), neste caso só para os contratos de duración de entre seis meses e un ano, convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia da Coruña (art.º 37) e convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 15).

[47] Convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da Coruña (art.º 31).

[48] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 23). Para o persoal non cualificado, no convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** de Pontevedra (art.º 24). Convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da Coruña (art.º 27), aínda que neste caso a consecuencia consiste na perda do dereito a percibir as partes proporcionais dos emolumentos que puidesen corresponderlle ao traballador pola liquidación. Quince días en xeral e oito para o persoal non cualificado, no convenio colectivo de **transporte público de viaxeiros por estrada** de Pontevedra (art.º 19).

[49] Convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 41).

consecuencia, incluídos en cláusulas convencionais son dun mes[50], como mínimo, no caso do persoal técnico, empregados, administrativos e mercantís e de oito días polo menos no caso do persoal obreiro[51]. Ou de dez días, para todos os traballadores[52]. Ou de vinte ou dez días, segundo se ostente ou non a condición de xefe ou encargado[53]. Ou de tres meses para os técnicos, quince días para os empregados e dez días para o persoal obreiro, nestes dous últimos casos computados como días de traballo efectivo[54]. Nalgún convenio establécese a forma específica na que o traballador debe preavisar[55]. E noutro obrígase a empresa a acusar recibo da comunicación efectuada pola persoa interesada[56].

Estas regras compleméntanse con previsións relativas á esixencia de certa antelación na entrega da copia do recibo de liquidación; por exemplo, de cinco días[57] antes da finalización do contrato. Con todo, exclúese, razoablemente, o caso do traballador que cese voluntariamente sen observar o prazo de preaviso que establece o propio convenio[58]. Así mesmo, aparecen regras sobre certos contidos mínimos na proposta de liquidación; principalmente, "con toda claridade", todos os conceptos debidos e as contías correspondentes[59]. Algún convenio establece moi concretos requisitos formais para os recibos de liquidación[60]; outro ordena que se faga constar que o traballador non perderá o dereito a percibir as cantidades que a empresa teña que aboar en concepto de revisións, atrasos ou calquera tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo

[50] Dun mes, para todo o persoal, no convenio colectivo de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** da provincia de Ourense (art.º 7).

[51] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 11). Prazos parecidos no convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da Coruña (anexo I, capítulo II, sección 3ª).

[52] Convenio colectivo de **edificación e obras públicas** da provincia de Lugo (art.º 50).

[53] Convenio colectivo de **hostalaría** da Coruña (art.º 28).

[54] Convenio colectivo de **comercio de materiais de construción e saneamento** da provincia de Lugo (art.º 12). Prazos distintos en convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 20). Tamén, nos convenios colectivos da provincia de Ourense de **transporte de mercadorías por estrada** de Ourense (art.º 6) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 15).

[55] Convenio colectivo de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 11).

[56] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 20).

[57] O de tres días, no convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Lugo (art.º 31). Cinco días para a entrega da correspondente liquidación de haberes, no convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 14) e no convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 11). Quince días, no convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** da Coruña (art.º 14).

[58] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 12.3) e do **comercio do metal** (art.º 12.3).

[59] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 14).

[60] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 49), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 34) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 55).

de prestación de servizos[61]. E hai convenios que regulan obrigas documentais e formularios ao respecto[62].

Nalgunha ocasión dispóñense penalizacións especiais para o caso de que a empresa non aboe a liquidación ao finalizar a relación laboral, que ascenden a un día[63], ou a dous días[64] por cada día de atraso. Outras veces, simplemente declárase o dereito do traballador ao interese por mora[65].

C) Indemnización por fin de contrato en caso de denuncia patronal

Sobre este tema, que se modificou na reforma de 2010 con regras transitorias cuxa eficacia se proxecta ata o ano 2015, os convenios colectivos introducen certas melloras. Algúns adiantan a indemnización de 10 días, que legalmente correspondería en 2013[66], ou fíxana en doce días[67]. Outros, increméntana substancialmente, ata os vinte días por ano de servizo[68]. Algunha cláusula establece como módulo de cómputo o mes, non o ano[69]. E tamén se detectan casos nos que o número de días varía en función da duración do contrato[70].

---

[61] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 14). Non impón a súa mención expresa, pero si tal consecuencia, o convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 11).

[62] Por exemplo, convenios colectivos da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da Coruña (art.º 27) e da **construción** (art.º 43).

[63] Convenios colectivos autonómicos de **editoriais** (art.º 23) e **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 14) e convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da provincia da Coruña (anexo I, capítulo II, sección 3ª).

[64] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 21).

[65] Convenios colectivos autonómicos de **actividade arqueolóxica** (art.º 30) e de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[66] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** (art.º 27). Os mesmos dez días en convenio colectivo de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Ourense (art.º 29). Doce días no convenio colectivo do **comercio do metal** de Pontevedra (art.º 36).

[67] Convenio colectivo do **comercio da pel** de Pontevedra (art.º 22).

[68] Aínda Que só para o contrato eventual, no convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 30) e convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 12). Dezaseis días no convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 13).

[69] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** de Ourense (art.º 33). Fixa unha indemnización dun día por mes. Igualmente, convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** de Pontevedra (art.º 24) e **comercio minorista téxtil** de Pontevedra (art.º 32). 2,5 días por mes no convenio colectivo o sector de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de igual provincia (art.º 30). Véxase, así mesmo, da mesma provincia, convenio colectivo de **comercio de alimentación** (art.º 6).

[70] Quince días por ano se o contrato non supera os catro meses de duración e vinte días por ano se os excede convenio colectivo de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** de Ourense (art.º 20).

A contía de mellora lígase nalgún caso á porcentaxe de estabilidade que acredite a empresa. Por exemplo, fíxase en 10 días por ano para o caso de que chegue ao 50 por 100 do total do cadro de persoal e en 14 días cando non se alcanza a devandita proporción. Considerándose a media de traballadores fixos dos últimos doce meses anteriores á data de finalización do contrato temporal. E a cantidade correspondente deberase incluír no recibo de liquidación correspondente ao cesamento[71]. Ou increméntase a doce días por ano no caso de empresas que non alcancen unha taxa de emprego fixo do 80 por 100[72]. Ou a empresas que non alcancen o 50 por 100 de fixos[73].

Nalgún convenio, a indemnización fíxase como unha porcentaxe, do 7 por 100, calculado sobre os conceptos salariais das táboas salariais percibidos durante a vixencia do contrato[74], indemnización que nalgún caso afecta a todos os contratos regulados polo RD 2720/1998, de 18 decembro[75]. Esta porcentaxe, propia dos convenios do sector da construción, establécese nalgunha ocasión para todos os contratos do RD 2720/1998, ou norma que o substitúa, incluíndose polo tanto tamén os contratos de interinidade[76]. E para que non haxa marxe de dúbida, exprésase que esa é a indemnización do art.º 49.1.c) ET[77]. Outra porcentaxe que se encontra é, por exemplo, a do 2,5 por 100[78].

Determinadas cláusulas fixan indemnizacións específicas para certas modalidades de contrato, como os de obra e servizo[79] ou os eventuais[80]. E outras prohiben o porrateo da indemnización por fin de contrato[81].

---

[71] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 13) e do **comercio do metal** (art.º 13).

[72] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 30).

[73] Convenio colectivo de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** de Ourense (art.º 19).

[74] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (arts. 35), convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 11), **mármores e pedras** (art.º 7.4), **construción** (art.º 13) e **derivados do cemento** (art.º 19) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 25) e **pintura** (disposición adicional cuarta), aínda que neste último a porcentaxe baixa ao 4,5 por 100 se a duración do contrato tivese sido superior a 365 días.

[75] Convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 33).

[76] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 46), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 33) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 36).

[77] Ibídem.

[78] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 18).

[79] Vg., de doce días, nos convenios colectivos de Lugo e A Coruña do **comercio de alimentación** (arts. 26 e 7, respectivamente). De vinte días por ano, no convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** de Pontevedra (art.º 13). Dun 5 por 100 (contratos de ata 12 meses de duración), un 4,5 por 100 (contratos de entre 12 e 24 meses de duración) e un 4 por 100 (contratos de máis de vinte e catro meses de duración) no convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 9). Dun 4 por 100 en contratos de ata doce meses de duración, do 3,5 en contratos de entre 12 meses de duración e do 2 por 100 en contratos de máis de 24 meses de duración, no convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** de Pontevedra (art.º 9). Dun 4,5 nos convenios colectivos da

Para evitar posibles dúbidas, algunha cláusula especifica que non corresponderá indemnización cando, finalizado o contrato, o traballador continúa na empresa con contrato indefinido[82]. Outra, dunha discutible legalidade, expresa que "no caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador, a empresa se resarcirá "do importe pagado" "por este concepto de común acordo co traballador"[83].

D) O encadeamento de contratos temporais

Despois da entrada en vigor do RD-lei 10/2011, de 26 agosto, en concreto do seu art.º 5, formulan moitas dúbidas de efectividade práctica as cláusulas de convenios que reiteran[84], con certas modificacións prácticas, a regra de encadeamento do art.º 15.5 ET, suspendida por dous anos. Algunhas limitan o período de referencia a vinte e catro meses e o de vinculación contractual a dezaoito, aínda que no ámbito legal previo ao

---

provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional cuarta) e **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 32). De 15 días de salario por ano de servizo en contratos de ata catro meses de duración e de vinte días por ano en contratos de máis de catro meses de duración, en convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 12). Dun día por mes traballado, no convenio colectivo de **comercio de alimentación** de igual provincia (art.º 6). De quince días por ano se a duración do contrato fose igual ou inferior a doce meses, de vinte e catro días por ano se o contrato dura máis de doce e menos de vinte e catro meses e de 36 días por ano se dura máis de 24 meses, no convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da Coruña (art.º 10). Dun 7 por 100, pero só para o tempo que transcorra dende o convenio xeral da construción de 2007, no convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 32).

[80] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 26), de doce días de salario por ano de servizo. Igualmente nos convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 17), **comercio da pel** (art.º 21) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 12), nos convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 8) e **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 32) e no convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 7). De vinte días por ano no convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** de Pontevedra (art.º 12) e no convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da Coruña (art.º 33). No convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 10) a indemnización fíxase como unha porcentaxe decrecente en atención á duración do contrato: 7 por 100 cando dura ata seis meses, 5 por 100 cando dura de seis a nova meses e 4,5 por 100 cando alcanza máis de nove meses de duración. No convenio colectivo de **almacenistas de madeira** de igual provincia (art.º 13), 15 días de salario por ano se o contrato dura ata catro meses e vinte días por ano a partir de ditos catro meses. Igualmente, no convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da Coruña (art.º 35). Porcentaxes parecidas no convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** de Pontevedra (art.º 10). Dun día por mes traballado "se o contrato é superior a seis meses", no convenio colectivo de **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 6). De dous días por mes traballado no convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da Coruña (art.º 11).

[81] Convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 32).

[82] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** (art.º 27), convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 33) e **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 19) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (arts. 9 e 10) e **almacenistas de madeira** (art.º 12).

[83] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 12). Tamén, Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 13).

[84] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 15).

RD-lei 10/2010[85]. Pero hai preceptos de convenios que, pola súa estrutura formalmente distinta á do art.º 15.5 ET, probablemente haxa que entender plenamente vixentes. Por exemplo, o que establece que "todos/as aqueles/as traballadores/as temporais e eventuais que a partir do 17 de xuño de 1988 superen tres anos de contratación, nunha ou en varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor, pasarán á situación de fixos"[86].

Para os efectos do cómputo da antigüidade, algunha cláusula establece regras moi concretas, e regula de forma específica a súa toma en consideración no caso de grupos de empresas[87].

E) Principio de igualdade

Encóntranse algunhas cláusulas que enuncian o principio de igualdade do art.º 15.6 ET[88]. Por exemplo, algunha expresa que o réxime xurídico do contrato eventual será equivalente ao do contrato por tempo indefinido en canto a beneficios salariais, complementos, vacacións, etc.[89]

[85] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[86] Convenio colectivo de **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 7). Engade este precepto que "para efectos do cómputo da devandita duración se contarán os períodos de traballo efectivo, incapacidade temporal nas súas distintas clases e duración, e calquera circunstancia que leve consigo unha suspensión temporal do contrato de traballo (coa excepción de calquera tipo de excedencia). Para estes efectos computarase como tempo traballado a permanencia en empresas filiais da principal. Este artigo non será de aplicación a aqueles traballadores/as que cesen voluntariamente e retornen á empresa ou que sexan contratados ao abeiro do artigo 37 do presente convenio, no seu punto C" [por desgraza, este convenio non ten letra c) no seu art.º 37].

[87] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 8). Establece o seguinte: "a partir da firma do presente convenio as empresas respectarán a antigüidade do primeiro dos contratos de traballo que sucesivamente se subscriban co mesmo traballador e para un mesmo posto de traballo, por unha mesma empresa ou por aquelas outras coas que conforme un grupo empresarial, segundo a redacción seguinte: 1º. O formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas. 2º. A realidade construída por dous ou máis empresas que actúen cunha unidade patrimonial ou cunha identidade de medios, nas que concorran polo menos dúas das seguintes circunstancias: a) que unha parte do capital social non inferior ao 33% estea en mans das mesmas persoas nas devanditas empresas, ou se dea o caso de que unha delas ostente á súa vez a totalidade ou unha parte non inferior ao 33% da outra. b) Que as persoas membros do consello de administración con funcións executivas ou os administradores únicos coincidan, total ou parcialmente. c) Que a dirección da prestación laboral ostente carácter unitario. Entenderase que ten carácter unitario cando haxa coincidencia persoal total ou parcial nos mandos superiores ou intermedios. d) Que haxa mobilidade de traballadores entre as diferentes empresas. Abondará con que exista no caso de que dous ou máis traballadores ou traballadores prestasen servizos nas entidades implicadas nos últimos doce meses".

[88] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[89] Convenio colectivo do **comercio téxtil** de Ourense (art.º 17). Regras homologables en convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 21), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 20) e **comercio de mobles** (art.º 20).

3. CONTRATO DE OBRA E SERVIZO

A) Identificación de tarefas con substantividade propia

Determinados convenios, "coa finalidade de facilitar ás empresas do sector a utilización das modalidades de contratación previstas na lexislación vixente", identifican traballos ou tarefas con substantividade propia que poden cubrirse con contratos de obra ou servizo determinado[90]. Outros intentan precisar a causa en termos abstractos e esixen, a tal efecto, que o servizo determinado "abranga o obxecto e a causa da relación laboral, é dicir, servizos específicos e que doadamente póidanse concretar no tempo ou no espazo (...) cuxa execución esgote tanto a prestación coma a obra ou servizo de que se trate"[91]. Outros aluden a certas situacións que, en realidade, revelan un entendemento parcialmente erróneo desta modalidade contractual: posta en marcha de novas obras ou actividades, programas especiais e reforzos en períodos estacionais[92]. Algunha cláusula apela, con excesiva xeneralidade, aos supostos de consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais[93]. Con aparente maior acerto, outra alude a: a) traballos de reparación das instalacións; b) para a realización dunha obra ou un servizo determinado, con substantividade propia lonxe das instalacións da empresa, aínda tratándose da actividade normal da empresa incluíndo os traballados na propia empresa inherentes á súa preparación; c) traballos de rematantes, serradores e industrias da madeira auxiliares de actividades agrarias, tales como envases e paletas para produtos hortofrutícolas[94]. Outra distinta admite "*unicamente*" as seguintes actividades do sector como contidos posibles do contrato de obra: a) fabricación e subministración de formigón a unha obra determinada; b) os traballos de mantemento, obras ou avarías estruturais e, polo tanto, non habituais; e c) aquel pedido ou fabricación para a subministración a unha obra suficientemente identificada e indeterminada na súa finalización que, polas súas características

[90] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** (art.º 26). En concreto, as campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación dun establecemento, as feiras, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servizos propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfís propios e diferenciados do resto da actividade. E engade que, nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais, se entende consolidado un establecemento cando a súa conta de explotación dea resultados positivos en polo menos dous exercicios seguidos ou, en todo caso, transcorridos tres anos dende o momento da súa creación ou ampliación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a investimentos económicos cuantificados, e sempre serán xeradoras de creación de emprego. Outras identificacións de interese, vg., en convenio colectivo da mesma provincia de **primeira transformación da madeira** (art.º 31); tamén en convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 16).

[91] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[92] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 11).

[93] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** de Ourense (art.º 32).

[94] Convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** de Pontevedra (art.º 13) e convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da Coruña (art.º 36).

diferentes dos pedidos ou fabricacións habituais, supoña unha alteración transcendente respecto ao ritmo ou programas normais de produción[95]. Tamén é interesante o precepto convencional que restrinxe esta modalidade de contrato ás feiras, exposicións ou promocións de produtos[96]. Hai convenios que optan por un sistema de dobre lista, unha para identificar obras e servizos e outra para excluír expresamente supostos do recurso a esta modalidade contractual[97]. E segue sendo apreciable a tendencia de prolongar a vida do anterior contrato de lanzamento de nova actividade baixo a cobertura do contrato de obra, establecéndose, por exemplo, que este contrato "será utilizado única e exclusivamente para aperturas de novos establecementos"[98]. Mesmo, nesta liña, e para os efectos da extinción dos contratos de obra, defínese o concepto de consolidación dun establecemento e requírense condicións específicas, tamén en relación coa persoa do traballador[99].

Algún convenio exclúe expresamente a conclusión deste contrato para cubrir vacantes estruturais, substituír traballadores con contrato en suspenso ou atender ás ausencias derivadas de vacacións[100].

Hai regras que, en seguimento da doutrina do Tribunal Supremo, confirman que o contrato de obra ou servizo determinado poderá ser utilizado como consecuencia de contratos con administracións públicas de carácter temporal e determinado[101].

---

[95] Convenios colectivos de **derivados do cemento** de Pontevedra e A Coruña (arts. 18 e 24, respectivamente).

[96] Convenio colectivo do **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Pontevedra (art.º 30).

[97] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da Coruña (art.º 7). Identifícanse como traballos ou tarefas con substantividade propia as seguintes: "as campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación dun establecemento, as feiras, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servizos propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfís propios e diferenciados do resto da actividade". Pola contra, engádese que "en ningún caso terán a consideración de traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, sen que, polo tanto, poidan concertarse contratos de obra ou servizos determinado para cubrir estas situacións, as que a continuación se enuncian: as reformas de establecementos, os meros cambios ou variacións no nome comercial, os traslados de establecemento acaecidos dun local a outro situado na mesma zona xeográfica e ámbito de influencia, e en xeral todas aquelas modificacións, innovacións ou alteracións de calquera tipo que non teñan as características propias dunha creación de establecemento comercial tal e como esta é entendida no sector".

[98] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 6). En cuxo caso se engade que "se exclúe a posibilidade de celebralo máis dunha vez co mesmo traballador/a cando este contrato ten por obxecto a creación de novos establecementos comerciais".

[99] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da Coruña (art.º 7): "(...) nos casos de creación de establecementos comerciais, entenderase consolidado un establecemento transcorridos dous anos dende o momento da súa creación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a investimentos económicos cuantificados, e sempre serán xeradores de creación de emprego. Ademais, exclúese a posibilidade de celebrar máis dunha vez co mesmo traballador o contrato de obra e servizo determinado cando teña por obxecto a creación de establecementos comerciais".

[100] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

B) Duración

Ás veces establécense duracións máximas do contrato de obra na liña da lei 35/2010, de 17 setembro, de tres anos[102], de dous anos e medio[103], ou de dous anos[104]. Outras, considéranse as situacións de subrogación de persoal contratado por esta modalidade e establécese que a relación laboral permanecerá vixente, por adscrición ao centro de traballo, mentres continúa a prestación da actividade ou servizo polo que se estableceu a relación laboral, con independencia da empresa que a xestione[105].

En canto á extinción do contrato, e á marxe das regras relativas á finalización paulatina de actividades[106], ás que deseguida se fai referencia, hai algunha cláusula que a condiciona a determinado evento. Por exemplo, a que, ademais de finalizar o traballo de campo, se entregue a preceptiva memoria[107]. Hai que citar outra que establece a presunción de contrato indefinido cando os contratos de obra "reflictan, de forma inexacta ou imprecisa, a identificación e obxecto destes, e resulte por iso practicamente imposible a comprobación ou verificación do seu cumprimento"[108].

Merece un comentario específico algunha cláusula que desaconsella o contrato de obra, pois "as partes asinantes (...) consideran que dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis axeitado para este, posto que se recomenda a realización doutros tipos de contratación[109].

C) O contrato fixo de obra

Hai normas convencionais que regulan o contrato fixo de obra, mesmo en sectores afastados do da construción[110], se ben algunhas delas só dun modo moi pouco

---

[101] Ibídem.

[102] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** (art.º 26).

[103] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30).

[104] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** de Pontevedra (art.º 6).

[105] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[106] Vg., convenios colectivos da provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional cuarta) e **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 32).

[107] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 18).

[108] Convenios colectivos de **derivados do cemento** de Pontevedra e A Coruña (arts. 18 e 24, respectivamente).

[109] Convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 25).

[110] Convenio colectivo de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 11.4)**,** convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21) e **actividade arqueolóxica** (art.º 18) e convenio colectivo de **pintura** da Coruña (disposición adicional cuarta).

detallado[111]. Cando así se fai, hai algunha cláusula que o limita a empresas que alcancen un 60 por 100 de estabilidade no emprego no momento da contratación baixo esta modalidade. De tal modo, que se se concerta contrato fixo de obra por debaixo deste albor, a propia cláusula do convenio establece o carácter indefinido deste[112]. En canto á súa duración, atínxese ao criterio clásico de tres anos[113], ou dous anos[114], só ampliables ata que finalicen os traballos correspondentes á última obra. Se ben se inclúe a regra de que os cesamentos poden acordarse cando o volume das obras descenda paulatinamente, de modo que se necesite menor número de traballadores, aínda que sempre respectándose o preaviso por fin de contrato[115]. E o traballador ha de formalizar coa empresa o seu acordo expreso para cada un dos centros de traballo aos que se lle adscriba ao longo do contrato, cuns contidos que se expresan no propio convenio. Hai algún convenio que establece como causa de extinción do contrato a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario e allea á súa vontade, aínda que este asume a obriga de ofrecer novo emprego ao traballador cando as causas de paralización desaparezan[116]. En canto á indemnización por fin de contrato, establécese un número de días de salario por ano de servizo decrecente en función da porcentaxe de estabilidade de que dispoña a empresa: 30 días por ano cando se alcanza o 60 por 100, 25 días por ano se se chega o 70 por 100 e 15 días por ano se se ostenta un 80 por 100 ou máis de indefinición. Presumíndose que só se chega ao 60 por 100 cando non se acredite unha media superior[117]. Ou, noutro convenio, de vinte días[118]. Algunha cláusula inclúe a regra do convenio xeral da construción relativa á paralización temporal dunha obra por causa imprevisible e allea á vontade do empresario[119]. E establece porcentaxes máximas de persoal da empresa contratadas por esta modalidade[120].

Polo demais, os convenios do sector da construción reproducen con gran fidelidade a cláusula sobre o contrato fixo de obra do convenio xeral de 2007[121], á que se remiten,

[111] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 9), **almacenistas de madeira** (art.º 12) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 9) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 10).

[112] Convenio colectivo de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 11.4)**.**

[113] Convenio colectivo de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 11.4)**,** convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 18) e convenio colectivo da Coruña de **pintura** (disposición adicional cuarta).

[114] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21).

[115] Véxase esta regra tamén en convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 18).

[116] Convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional cuarta).

[117] Art.º 11.3 convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica.**

[118] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** de Galicia (art.º 21).

[119] Ibídem.

[120] Ibídem.

[121] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 50), convenio colectivo da provincia da **construción** (art.º 35), convenios colectivos da provincia de

tamén nos seus aspectos transitorios[122]. E, en termos xerais, hai cláusulas que remiten ás modalidades de contratación temporal contempladas no convenio xeral da construción, "cuxa regulación é integramente aplicable ao ámbito funcional e territorial do presente convenio, de acordo co establecido no citado convenio xeral"[123].

Noutra orde de ideas, hai convenios que establecen a necesaria conversión en indefinidos, ao finalizar a súa duración máxima, dunha porcentaxe determinada de contratos de obra e servizo, por exemplo o 30 por 100[124].

Como defectos máis evidentes dalgunhas cláusulas, hai que citar, por exemplo, a referencia a leis xa parcialmente superadas, como é o caso da lei 63/1997[125].

4. CONTRATO EVENTUAL

A) Duración

É moi frecuente a regra nos convenios colectivos sectoriais que incrementa a duración deste contrato ata os doce meses nun prazo de referencia de dezaoito meses[126],

---

Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 9), **mármores e pedras** (art.º 7.4) e **construción** (art.º 12) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 32) e da **construción** (art.º 32).

[122] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 45), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 32) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 50).

[123] Convenio colectivo do **sector extractivo da pedra natural** de Pontevedra (art.º 11).

[124] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da Coruña (art.º 7), que establece a duración máxima en dous anos.

[125] Convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 12).

[126] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 11.3), **oficinas e despachos** (art.º 22)**, comercio do metal** (art.º 11). **comercio de alimentación** (art.º 26), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 29), **industrias do pan** (art.º 36), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **limpeza de edificios e locais** (art.º 9), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 20), **comercio téxtil** (art.º 34), **comercio da pel e do calzado** (art.º 8), **industrias vitivinícolas** (art.º 27), **primeira transformación da madeira** (art.º 30), **hostalaría** (art.º 27), **edificación e obras públicas** (art.º 46), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 33), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **distribución de butano** (art.º 24), **sanidade privada** (art.º 29) e **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 29). Convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21), **axuda a domicilio** (art.º 14), **editoriais** (art.º 26), **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 11). Convenios colectivos da provincia de Ourense de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 8), **comercio de alimentación** (art.º 32), **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 14), **limpeza de edificios e locais** (art.º 19), **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 20), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 9), **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 10), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 15), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 18), **hostalaría** (art.º 30), **construción** (art.º 36), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 23), **comercio de elementos do metal** (art.º 26) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 12). Convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 13), **comercio da pel** (art.º 22), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 23), **almacenistas de froita e produtos hortofrutícolas** (art.º 4), **hostalaría** (art.º 8),

ata o punto de que en non poucos deles é a única medida relativa a contratación que se establece. En realidade, constitúe unha cláusula de estilo na inmensa maioría das normas sectoriais, se ben algún convenio opta por axustarse aos criterios temporais do art.º 15.b) ET[127]. Outros optan por unha solución intermedia e establecen duracións de, por exemplo, nove meses dentro dun período de doce[128] ou dun período de dezaoito[129], ou de doce meses dentro dun período de dezaseis[130], ou de doce dentro dun período de quince[131]. Ou de seis meses, prorrogables por outros tres[132]. Hai algún convenio que, arrastrando versións anteriores, establece duracións actualmente ilegais, como de trece meses e medio dentro dun período máximo de 18 meses[133]. Ou prazos aínda máis amplos, dun máximo de 24 meses dentro dun período de noventa, en cláusulas obviamente inaplicables na actualidade e procedentes de convenios posiblemente caducados na súa integridade[134]. Por outra parte, certos convenios que establecen o prazo de doce meses durante un período de referencia de dezaoito exclúen desta regra certos postos de traballo, como por exemplo os que teñan a condición de obra[135].

---

hospitalización e internamento (art.º 25), **derivados do cemento** (art.º 18), **comercio do metal** (art.º 36), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 32), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **comercio de alimentación** (art.º 6). Convenios colectivos da provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional cuarta), **oficinas e despachos** (art.º 17), **almacenistas, de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 30), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 9), **comercio de alimentación** (art.º 7), **derivados do cemento** (art.º 24), **hostalaría** (art.º 17), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 35), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 33), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 20), **construción** (art.º 33), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15) e **confeitarías, pastelarías, masas fritas, pasteis e xeados artesáns** (art.º 25).

[127] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 41).

[128] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 17).

[129] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12).

[130] Convenio colectivo autonómico de **peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 6), convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 31); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 10) e **comercio minorista téxtil** de Pontevedra (art.º 32); convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 21), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 32), **limpeza de edificios e locais** (art.º 36), **panadarías** da Coruña (art.º 34), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11) e **comercio de mobles** (art.º 20).

[131] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 12), **almacenistas de madeira** (art.º 13), **limpeza de edificios e locais** (art.º 25) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 10).

[132] Convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da Coruña (anexo I, capítulo I, sección 3ª).

[133] Convenio colectivo de **panadarías** da provincia de Ourense (art.º 29). Tamén é criticable a cláusula que fai alusión á Lei 63/1997, hoxe parcialmente superada. Así, convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 13).

[134] Convenio colectivo de **axencias distribuidoras de butano** da Coruña (art.º 24).

[135] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 11) e **mármores e pedras** (art.º 7.4).

Por suposto, se se concertan por unha duración inferior, poden prorrogarse por unha única vez, ata a súa duración máxima. Algún convenio, erroneamente, dá a entender que pode haber máis dunha prórroga[136]. En todo caso, só uns poucos convenios xustifican a ampliación máis alá dos prazos que establece o art.º 15.1.b) ET[137], algúns en termos de diminuír a precariedade no emprego e de aproveitar ao máximo as posibilidades de emprego que se derivan do actual ciclo económico[138]. Outros, en atención aos ciclos produtivos do sector e ao carácter estacional da actividade[139], ou ás especiais características do sector, "que leva consigo frecuentes e irregulares períodos nos que se acumulan as tarefas"[140]. E certo convenio alude á necesidade de adaptar as diversas modalidades contractuais "ás particularidades dun sector como o transporte de viaxeiros" por estrada, con empresas nas que a súa estrutura organizativa depende, na maior parte dos casos, de acordos mercantís coas distintas Administracións públicas ou con particulares con períodos de tempo limitados"[141]. Pola súa banda, hai cláusulas que expresamente regulan a posibilidade de que as empresas do sector con convenio propio se acollan á duración do contrato eventual contida no convenio de sector, a cuxo fin deberán efectuar unha remisión expresa a este, dentro do seu propio convenio ou a través da súa comisión paritaria[142].

---

[136] No convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Ourense (art.º 30). Ou nos convenios colectivos da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 17), **panadarías** (art.º 34) e **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 33), cando admite unha soa prórroga, pero aos contratos de duración inferior a seis meses. Tamén é de discutible legalidade o convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15), cando expresa que "naqueles casos en que o contrato se tivese concertado por un prazo inferior ao máximo establecido, e se ao seu termo non existise denuncia previa de ningunha das dúas partes nin existise acordo expreso de prórroga, pero se continuase realizando a prestación laboral, entenderase prorrogado tacitamente por outro período igual, e así sucesivamente ata que o tempo acumulado sexa de 12 meses".

[137] "Dadas as especiais características deste sector e ao resultar frecuente a existencia de períodos nos que se acumulan as tarefas ou se dá un maior número de demandas" "na prestación dos servizos", no convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 17).

[138] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** de Ourense (art.º 32). En termos próximos, convenio colectivo do **comercio de elementos do metal** da mesma provincia (art.º 26).

[139] Convenio colectivo de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** da provincia de Ourense (art.º 9).

[140] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 17), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 30) e **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15).

[141] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** de Ourense (art.º 23). Unha xustificación parecida no convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da Coruña (art.º 33): "o sector de elaboración e instalación de pedra e mármore obxecto de regulación resulta flutuante na súa intensidade produtiva en función das circunstancias conxunturais e cíclicas da economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que as posibilidades do sector se enmarquen nun amplo concepto de existencias circunstanciais do mercado que leven consigo transitorias acumulacións de tarefas ou pedidos. Estas circunstancias resultan ser ciclicamente constantes no tempo e de relativa permanencia temporal dentro dos ciclos cambiantes da economía".

[142] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 8).

Algunha cláusula exclúe a duración máxima do contrato eventual (enténdese, a que está por enriba dos períodos previstos a salvo de convenio sectorial no art. 15.1.b) ET) para os contratos concertados por tempo inferior a 12 horas á semana ou a 48 horas mensuais[143]. De moito interese é a regra que fixa unha duración mínima do contrato de seis meses (e unha máxima de doce), aínda que admitindo contratos de duración máis breve en períodos oficiais de rebaixas, festas de Nadal e goce de vacacións[144]. Outras duracións mínimas máis modestas fíxanse en dez días[145] ou nun mes[146]. Algunha duración mínima refírese á prórroga[147]. E unha cláusula curiosa é a que só admite o contrato eventual a xornada completa[148]. Noutra orde de ideas, hai preceptos que impoñen que debe formalizarse sempre por escrito[149]. Tamén se fixan períodos mínimos para a prórroga, por exemplo, de trinta días[150]. E un diferente límite moi interesante refírese ao número de contratos máximos desta modalidade que se lle pode realizar a unha mesma persoa, que nalgún convenio se establece en dous[151].

B) Límites non temporais

En seguimento de certa doutrina xudicial do Tribunal Supremo, certos preceptos expresan que, se o contrato se extinguise antes de finalizar a súa duración máxima, ou de cada unha das súas prórrogas (*sic*) por causa non imputable ao traballador, este terá dereito a percibir a indemnización que legalmente lle corresponda por despedimento[152]. E outros distintos recordan o dereito á igualdade dos traballadores eventuais en relación

[143] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **distribución de butano** (art.º 24).

[144] Convenio colectivo do **comercio téxtil** de Ourense (art.º 17). Unha regra similar no convenio colectivo do **comercio da pel** de igual provincia (art.º 21; conforme a este precepto, só se exclúen da duración mínima de seis meses os períodos oficiais de rebaixas, a substitución por incapacidade temporal e o período de vacacións).

[145] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 26).

[146] Convenio colectivo do **comercio da pel** de Pontevedra (art.º 22). Trinta días, nos convenios colectivos do **comercio do metal** (art.º 36) e **comercio minorista téxtil** de igual provincia (art.º 32).

[147] De quince días, no convenio colectivo do **comercio do metal** de Pontevedra (art.º 36).

[148] Convenio colectivo do **comercio téxtil** de Ourense (art.º 17).

[149] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 26), convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** (art.º 36) e **comercio minorista téxtil** (art.º 32) e convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 21) e **pintura** (disposición adicional cuarta).

[150] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 26).

[151] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 22), **comercio do metal** (art.º 36) e **comercio minorista téxtil** (art.º 32).

[152] Convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 17) e do **comercio da pel** (art.º 21).

cos demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e da duración do contrato[153].

En canto á causa, certas cláusulas defínena en termos de incremento do volume de traballo ou de necesidade de aumentar o número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten un servizo[154]. Outras, exclúen os postos de traballo "que teñan a consideración de obra"[155]. Outras enuncian, "a título ilustrativo", "o incremento puntual da demanda de usuarios/as de servizos asistenciais debido ás variacións que este sector comporta, tanto á alza como á baixa, respecto á solicitude de prestación do servizo"[156]. E hai algunha que aclara que este contrato só se poderá celebrar en épocas de acumulación de tarefas ou exceso de pedidos[157]. Moi discutible é o precepto conforme ao cal se entenderá para todos os efectos previdos neste precepto que concorren as circunstancias previstas no art.º 15.1.b) do ET, coa simple remisión do presente artigo deste convenio colectivo, realizada no contrato de traballo"[158].

Lamentablemente, determinadas cláusulas remiten aínda a normas moi superadas no tempo, como o RD 2546/1994 ou a lei 42/1994[159].

Hai normas convencionais que esixen, ao termo dos contratos eventuais, converter unha porcentaxe destes en indefinidos, por exemplo, un 20 por 100[160], ou un 25 por 100[161].

---

[153] Convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 21) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 20).

[154] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **edificación e obras públicas** (art.º 46) e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 33) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 36). Algo similar parece querer expresar, con moi deficiente sintaxe, o convenio colectivo da **construción** de Pontevedra (art.º 13). Véxanse, así mesmo, convenios colectivos da provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional cuarta) e da **construción** (art.º 33).

[155] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21) e convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional cuarta).

[156] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[157] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30).

[158] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 30) e **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15).

[159] Convenio colectivo do **sector extractivo da pedra natural** de Pontevedra (art.11) e convenio colectivo de **pintura** da Coruña (disposición adicional cuarta).

[160] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 11.3), neste caso, en contratos de fomento da contratación indefinida, e do **comercio do metal** (art.º 11.3).

[161] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 9).

5. CONTRATO DE INTERINIDADE

Dos contratos de duración determinada a que se refire o art.º 15.1 ET, o contrato de interinidade é, sen dúbida, o contrato do que menos referencias se encontran na negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico ou inferior. É certo que o seu réxime xurídico se encontra desenvolvido no RD 2720/1998, sen que, fronte ao que sucede coas outras modalidades de contratos de duración determinada, pareza preciso concretar a través da negociación colectiva cuestións como a súa duración ou os postos de traballo que poida cubrirse con contratos desta natureza.

O seu obxecto é a cobertura de vacantes transitorias nunha empresa, ben como consecuencia da ausencia temporal dun traballador con dereito á reserva do seu posto de traballo (interinidade por substitución) ou ben durante o proceso de selección ou promoción dun traballador para a cobertura ordinaria dun posto (interinidade por vacante), se ben as empresas non están obrigadas a cubrir os seus postos de traballo temporalmente vacantes, podendo cubrir esa necesidade transitoria cos demais traballadores do seu cadro de persoal.

O contrato de interinidade por substitución é a modalidade máis utilizada[162] e algúns convenios identifican o contrato de interinidade coa interinidade por substitución, sen mencionar a interinidade por vacante[163]. A reserva do posto de traballo do traballador substituído, é dicir, o dereito a reincorporarse a este cando remate a súa situación de ausencia, pode recoñecerse legalmente, como acontece con boa parte das suspensións do contrato de traballo e algunhas excedencias, ou por acordo entre as partes, pero tamén en convenio colectivo. En concreto, nalgún convenio colectivo prevese expresamente a contratación de interinos para a cobertura dalgunhas das ausencias seguintes: os períodos de vacacións, permisos, incapacidade temporal, excedencia forzosa, redución de xornada por conciliación da vida familiar ou calquera outra causa que obrigue a empresa a reservar a praza do traballador ausente[164]. Por exemplo, aparece nalgúns convenios de forma expresa a substitución do traballador ou

[162] O convenio colectivo autonómico de **actores e actrices de teatro** (art.º 15) prevé, no ámbito da relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, na substitución dun artista, o dereito a percibir o salario correspondente aos ensaios preparativos precisos para formalizar a substitución. Non obstante, de acordo co art.º 5.1 RD 1435/1985 non parece necesario identificar o contrato como de interinidade senón, máis en xeral, como un contrato de duración determinada.

[163] Convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29) e **comercio de alimentación** (art.º 32).

[164] Convenios colectivos autonómicos de **actividade arqueolóxica** (art.º 17) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 18) e convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da provincia da Coruña (anexo I, capítulo I, sección 3ª. c).

traballadora durante as semanas de acumulación que o propio convenio prevé do período de lactación[165].

Aínda que a ausencia do traballador con dereito á reserva do seu posto se adoita producir, en xeral, durante toda a súa xornada, nalgúns casos, como cando o traballador reduza a súa xornada por exercicio dos dereitos recoñecidos nos arts. 37.4 bis e 37.5 ET ou goce do permiso por maternidade ou paternidade a tempo parcial, cabe unha substitución parcial que afecte a parte da xornada.

Algunha referencia encóntrase tamén nos convenios colectivos aos contratos de interinidade por vacante, especialmente en sectores ou institucións de titularidade pública, se ben adoitan conter remisións á regulación do art.º 15.c) ET e normas de desenvolvemento, coa única particularidade de vincular a duración do contrato co proceso selectivo previsto no propio convenio e a cobertura definitiva do posto sen o límite temporal máximo dos tres meses previsto no RD 2720/1998 e do que se exclúen os procesos de selección levados a cabo polas Administracións públicas. Nalgúns convenios, esíxese expresamente que a praza cuberta interinamente sexa obxecto de oferta no proceso que se vehicule[166].

O contrato de interinidade ou substitución débese formalizar por escrito, identificando, á parte do contido xeral de todo contrato, a causa da substitución e, ademais, se a interinidade é por substitución, o traballador substituído e se as funcións asignadas ao substituto son ou non as daquel (admítese legalmente que un traballador do cadro de persoal da empresa realice as funcións do substituído e o substituto realice as funcións do traballador da empresa que substitúa a aquel); e, se a interinidade é por vacante, o posto vacante. Non son infrecuentes as cláusulas de convenios que se limitan superfluamente a esixir que no contrato de interinidade se especifique o nome do substituído e a causa da substitución[167] ou outras previsións legais[168].

A duración do contrato de interinidade depende en xeral da reincorporación do traballador substituído ao seu posto ou da cobertura definitiva da vacante. Non obstante, a non reincorporación non converte o contrato de interinidade en indefinido, por tratarse dun contrato sometido a termo e non a condición resolutoria. Non obstante, algúns convenios colectivos dispoñen, unhas veces con carácter obrigatorio e outras de forma

[165] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo**, ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9). Véxase, así mesmo, convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Pontevedra (art.º 35).

[166] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 11).

[167] Convenios colectivos autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 10) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 18).

[168] Convenio colectivo do **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Ourense (art.º 29).

potestativa para a empresa, o acceso á condición de fixo ao posto que tiña na empresa o traballador substituído, cando este non se reincorpore, esixíndose nalgúns supostos que o substituto leve un período mínimo de tempo -doce meses, por exemplo[169] - e establecendo nalgúns casos o transcurso dun mínimo lapso de tempo dende que remata a reserva de posto. Ás veces condiciónase a un pacto expreso das partes no contrato de interinidade, e outras prevese con carácter xeral, en ocasións salvo pacto en contrario.

Outros convenios o que prevén é a conversión do interino en traballador do cadro de persoal da empresa, ocupando o último lugar na escala entre as da súa categoría e con respecto ás normas establecidas para os ascensos cando, reincorporado o titular ao seu posto de traballo, o interino continúa prestando os seus servizos sen cubrir unha nova interinidade[170].

Tamén se contén algunha referencia aos contratos de interinidade para excluílos de cómputo á hora de determinar a porcentaxe de emprego fixa e temporal da empresa que pode esixir o propio convenio para fomentar a estabilidade no emprego[171]. Así mesmo, encóntrase algunha referencia aos contratos de interinidade para excluílos da obriga das empresas de transformar en indefinidos os contratos temporais por orde de maior antigüidade ata completar a porcentaxe de persoal vinculada á empresa con contrato indefinido que corresponda en virtude do compromiso contido, se é o caso, no convenio colectivo, para dotar de maior estabilidade aos contratos vixentes[172].

Máis frecuentes son as alusións nos supostos de subrogación empresarial á conservación dos postos de traballo e a incorporación dos traballadores da empresa cesante no persoal da nova concesionaria do servizo contemplándose especificamente o caso de traballadores con contratos de interinidade que substitúan a traballadores con dereito a subrogación ou con dereito a reserva de posto de traballo que teñan unha antigüidade mínima (e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou situacións análogas). Así, entre outros, nos supostos de finalización dunha contrata ou perda, rescisión, concesión, rescate ou reversión desta ou calquera outra figura que supoña a substitución entre entidades ou empresas titulares da contrata que leven a cabo a actividade de que se trata. A subrogación dura ata a incorporación do traballador substituído[173].

---

[169] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 9).

[170] Convenio colectivo de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da provincia da Coruña (anexo I, capítulo I, sección 3ª. c).

[171] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 32).

[172] Por exemplo, convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[173] Por exemplo, convenios colectivos autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10), **axuda a domicilio** (art.º 15) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22), convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13 segundo) e convenios colectivos da provincia de Ourense **construción** (art.º 39) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 31).

Polo demais, aínda que a regra xeral, deducida a sensu contrario do art.º 49.1.c) ET, é a non esixibilidade dunha indemnización por finalización de contrato nos casos de contratos de interinidade, algúns convenios prevén expresamente o dereito do traballador a percibir unha indemnización por cesamento -por exemplo, do 7 por 100[174], calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable xerados durante a vixencia do contrato, ou de 10 ou 14 días de salario por ano de servizo na empresa, en función da taxa de estabilidade do cadro de persoal da empresa[175] -. Outros convenios que fixan unha indemnización específica por fin de contrato de duración determinada, en cambio, de acordo coa regra xeral, exclúen expresamente do cobramento desta os contratos de interinidade[176].

Por último, encóntranse referencias xenéricas en relación coa obriga das empresas de substituír os traballadores que se xubilan anticipadamente aos 64 anos de conformidade co RD 1194/1985, derrogado pola lei 27/2011 con efectos 1 de xaneiro de 2013 e sen prexuízo da vixencia posterior de cláusulas convencionais en vigor antes desa data. Para substituír o traballador xubilado aos 64 anos pode asinarse un contrato de interinidade, que se extingue ao cumprir este os 65 anos. Non obstante nalgúns convenios expresamente prevese a celebración dun contrato da mesma natureza que o que se extingue[177].

6. CONTRATOS FORMATIVOS

Os contratos de traballo formativos teñen como finalidade principal a obtención dunha cualificación apropiada para a plena inserción no mercado de traballo. Son o contrato en prácticas e o contrato para a formación e a aprendizaxe. Aínda que contan cunha ampla regulación legal, respectivamente nos apartados 1 e 2 do art.º 11 ET, desenvolvidos polo RD 488/1998, do 27 de marzo, son dúas modalidades contractuais respecto das cales os convenios colectivos adoitan establecer previsións específicas.

A propia normativa legal remítese para a regulación de diversos aspectos ás previsións contidas nos convenios colectivos, establecendo, nalgúns casos, unha regulación supletoria que deixa unha ampla marxe de liberdade aos convenios colectivos, e, noutros casos, unha regulación mínima que debe ser respectada polos

[174] Convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 33.1), que vincula a indemnización aos contratos regulados no RD 2720/98; tamén, convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 36) e convenio colectivo de **mármores e pedras** da provincia de Pontevedra (art.º 7.4.2)

[175] Convenio colectivo de **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo (art.º 13) e convenio colectivo do **comercio do metal** da provincia de Lugo (art.º 13).

[176] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 30) e convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 33).

[177] Véxase infra, contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación (apartado 9 desta mesma parte).

convenios colectivos, pero, dentro de cuxas marxes, a negociación colectiva pode establecer outros límites distintos.

Nalgúns aspectos -como a determinación dos postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais que poden ser obxecto dos contratos ou a duración mínima ou máxima do contrato, dentro dos límites legais permitidos[178]-, a remisión faise unicamente aos convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, subsidiariamente, aos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior. Iso fai que os convenios sectoriais de ámbito autonómico non sempre regulen estas cuestións senón que fagan remisións como dereito supletorio ou complementario aos convenios sectoriais estatais ou que, cando a regulen, reproduzan bastante fielmente as previsións dos convenios estatais. As remisións -ás veces mesmo, en defecto de convenios sectoriais de ámbito estatal, a ordenanzas laborais ou a acordos e laudos arbitrais que as substitúen- son, en ocasións, xerais para todo aquilo non previsto no convenio autonómico ou provincial[179] e, outras veces, máis específicas en materia de contratación,[180] ou mesmo de contratos de formación[181] ou mesmo aínda máis concretas, como en materia de retribución para os traballadores en formación e en prácticas[182].

Noutros aspectos (período de proba do contrato en prácticas ou retribución dos contratos formativos), a remisión é, xenericamente, aos convenios colectivos, sen importar o seu ámbito de aplicación.

---

[178] Ou, segundo o art.º 7 RD 488/1998, o número máximo de contratos para a formación a realizar en función do tamaño do cadro de persoal, aínda que este número pode tamén ser fixado por convenios de empresa con plan formativo. Ata a reforma operada polo RD-lei 10/2011, tamén se prevía expresamente no art.º 11.2 ET.

[179] Por poñer algúns exemplos, convenios colectivos da provincia da Coruña de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolería e xeados artesáns** (art.º 23), **comercio de alimentación** (disposición transitoria), **industrias vinícolas, licoreiras e sidreiras** (art.º 24), **hostalaría** (art.º 36), **limpeza de edificios e locais** (art.º 41), **panadarías** (art.º 30) e **pintura** (art.º 7). Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 2), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 8), **primeira transformación da madeira** (normas supletorias), **industria de ebanistaría e afíns** (normas supletorias) e **oficinas e despachos** (disposición final 1ª); convenios colectivos da provincia de Ourense de **hostalaría** (disposición adicional 3ª), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 27), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 32) e **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 18) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 48), **carpintaría de ribeira** (art.º 41), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 61), **comercio do metal** (art.º 38) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 46).

[180] Entre outros, convenios colectivos autonómicos (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (art.º 31) e de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 9) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 7.4), **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 11) e **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 38).

[181] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia da Coruña [art.º 17.a)] e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 17) e **hostalaría** (art.º 8).

[182] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

A) En prácticas

O contrato de traballo en prácticas é, frecuentemente, obxecto de regulación nos convenios colectivos, ademais de encontrarse regulado no art.º 11.1 do ET, na redacción dada polo art.º 12.Uno lei 35/2010, de 17 setembro, e no RD 488/1998, do 27 de marzo. Aínda que non se introduciron grandes cambios, a falta dunha disposición expresa na lei 35/2010 sobre o réxime transitorio aplicable aos contratos en prácticas vixentes á súa entrada en vigor, similar ao previsto para os contratos formativos na súa disposición transitoria 8ª lei 35/2010, leva a entender que as modificacións introducidas por esta no art.º 11.1 ET, non contempladas no seu día no RD-lei 10/2010, resultan aplicables aos contratos que se asinen a partir da súa entrada en vigor.

Algúns convenios colectivos limítanse a definir o obxecto ou finalidade do contrato, que é, sinteticamente, como xa se deduce do art.º 11.1.a) ET, a posta en práctica dunha formación previa adquirida polo traballador no marco dun ensino regrado, de certa entidade formativa e académica, mediante a prestación de servizos remunerados na empresa, para proporcionar aos traballadores que acceden por primeira vez ao mercado de traballo unha formación profesional práctica sobre coñecementos teóricos que adquiriron mediante a obtención dun título habilitante para o exercicio de determinada profesión.

Iso comporta, e así faise tamén constar expresamente nalgúns convenios e na propia regulación legal, un impedimento para asinar un contrato en prácticas cando o traballador non posúa a titulación requirida ou xa prestase servizos na mesma empresa desempeñando as mesmas funcións, polo menos cando a duración da prestación de servizos se prolongue durante un tempo considerable e, en todo caso, cando se corresponda coa vixencia máxima do contrato en prácticas, en canto que se entende que o traballador xa posúe a práctica profesional que presupón o contrato en prácticas. Nalgúns convenios tamén se fai referencia á necesidade de ter obtido a titulación esixida nos cinco anos anteriores á celebración do contrato, sete se o traballador contratado é minusválido, previsión esixida expresamente polo art.º 11.1 ET. Pero outros convenios reducen ese período a catro e seis anos respectivamente[183], ou fixan unha única limitación de catro anos, sen mención particular para o caso de traballadores minusválidos[184].

Outra das cuestións que regulan ás veces os convenios colectivos sen que sexa preciso, por estar xa previsto na regulación legal, é o das formalidades contractuais, é dicir, a necesidade da súa celebración por escrito e no modelo oficial a disposición das oficinas de emprego, facendo constar, especificamente, a titulación do traballador, a

[183] Convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia da Coruña (art.º 12.A) e convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[184] Convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 9).

duración do contrato e o posto ou postos de traballo a desempeñar durante as prácticas (art.º 3 RD 488/1998). O mesmo cabe dicir das consecuencias do incumprimento da obriga de formalizar o contrato por escrito, é dicir, a presunción de que o contrato foi concertado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario sobre a natureza temporal e o carácter a tempo parcial do traballo contratado (arts. 8.2 ET e 22.1 RD 488/1998). Así mesmo, algúns convenios expresamente consideran asinado por tempo indefinido o contrato en prácticas se non existe correspondencia entre a titulación e o traballo a desempeñar, consecuencia á que poderá chegarse igualmente por aplicación da regulación legal aínda que o convenio garde silencio ao respecto, ben porque se estime asinado o contrato en fraude de lei (art.º 15.3 ET), ou ben por incumprimento dos requisitos legais (art.º 22 RD 488/1998).

Algúns dos convenios sectoriais que regulan o contrato en prácticas determinan, dentro da facultade expresamente conferida polo art.º 11.1.a) ET, os postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais obxecto desta modalidade contractual[185], que adoitan ser os grupos de técnicos, administrativos e auxiliares[186]. Outros remítense, simplemente, á fixación dos mesmos que se faga no ámbito estatal[187]. E algúns mesmo a única previsión que conteñen é que non cabe a utilización desta modalidade contractual no sector, pola non esixencia de títulos universitarios ou de formación profesional ou equivalentes que habiliten para o exercicio profesional nas categorías profesionais recollidas no propio convenio[188].

Unha das cuestións sobre as que a normativa legal establece unha regulación supletoria, en defecto do que prevexa o convenio colectivo aplicable é a duración do período de proba. A falta de regulación convencional, a súa duración máxima será dun mes para os traballadores titulados medios ou cun certificado de profesional de nivel 1 ou 2, e de dous para os titulados superiores ou con certificado de profesionalidade de nivel 3 (art.º 18.1 RD 488/1998), previsión que recollen algúns convenios colectivos en termos similares[189]. A maioría dos convenios, en cambio, gardan silencio, pero algúns

[185] Art.º 28 do **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo da **hostalaría** da provincia da Coruña (art.º 36). Tamén convenios colectivos de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Ourense e Pontevedra (arts. 29 e 30, respectivamente).

[186] Véxase, por exemplo, o art.º 9 do **acordo marco do sector da lousa** ao que se remite o convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) de igual actividade (art.º 31).

[187] Convenio colectivo de **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo (art.º 11.1).

[188] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9).

[189] Art.º 24 **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo da **hostalaría** da provincia da Coruña (art.º 36).

establecen duracións inferiores, como quince días[190] ou quince días e un mes respectivamente[191]

En relación coa duración do propio contrato en prácticas, o art.º 11.1.b) ET establece unha duración mínima de seis meses e máxima de dous anos, pero permite establecer por convenio colectivo sectorial estatal ou, no seu defecto, sectorial de ámbito territorial inferior, vixencias mínimas *superiores* a eses seis meses ou máximas inferiores aos dous anos, en atención ás características do sector e das prácticas a desenvolver. Neste sentido, aínda que non son demasiado frecuentes, encóntranse na negociación colectiva cláusulas que conteñen duracións mínimas superiores a seis meses -doce meses[192].

Así mesmo o art.º 19 RD 488/1998 permite ata dúas prórrogas voluntarias, salvo disposición en contrario no convenio colectivo aplicable, sempre que a duración total do contrato non exceda da duración máxima. Malia que esixe, ademais, que a duración da prórroga sexa polo menos igual á mínima establecida legal ou convencionalmente para o contrato, algúns convenios establecen prórrogas de seis meses, sendo a duración mínima do contrato prevista convencionalmente superior[193].

A lei 35/2010 do 17 de setembro modificou o art.º 11.1.b) do ET para incluír como causas de interrupción do cómputo da duración do contrato as situacións de incapacidade temporal transitoria, risco durante o embarazo e durante a lactación natural, maternidade, paternidade, adopción e acollemento, fronte á regulación regulamentaria anterior, que prevía a non ampliación salvo pacto en contra (art.º 19.2 RD 488/1998). Non obstante, en virtude desa regulación ata entón vixente, algúns convenios recollen a regra da non ampliación da duración salvo pacto en contra[194].

Outra das cuestións frecuentemente reguladas na negociación colectiva é o salario dos traballadores en prácticas, limitándose o art.º 11.1.e) ET a establecer como regulación supletoria, en defecto de previsión convenio colectivo, un salario mínimo do 60 por 100 e o 75 por 100 do salario fixado para os traballadores que desempeñen un posto igual ou equivalente, durante o primeiro e segundo ano de contrato, respectivamente. Loxicamente, en ningún caso poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional, en proporción á xornada de traballo pactada.

---

[190] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12 B).

[191] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[192] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art. 12 B) e **axuda a domicilio** de (art.º 14).

[193] Ibídem.

[194] Convenio colectivo de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** da Coruña (art.º 15).

Neste sentido, algúns convenios reproducen a cláusula legal[195]. Outros cifran as retribucións concretas a percibir polos traballadores en prácticas, aínda que, complementariamente, recollen ademais a limitación legal do 60 e 75 por 100 do salario correspondente á categoría atribuída ao traballador en prácticas[196]. Pero a maioría dos convenios, en cambio, establecen retribucións -enténdese mínimas-, frecuentemente consistentes nunha porcentaxe que se aplica sobre o salario correspondente a un traballador de idéntica categoría profesional, ás veces sobre o salario base[197]. Esa porcentaxe varía nos distintos convenios: o 70 e o 80 por 100, respectivamente, o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato[198], o 70 e o 85 por 100[199], o 80 e o 90 por 100 [200], o 80 e o 95 por 100[201], o 85 e o 95 por 100[202], o 90 e o 95 por 100[203], o 90 e o 100 por 100[204], o 95 e o 100 por 100[205], o salario mínimo interprofesional e o 100 por 100[206]. En ocasións, establecen idéntica porcentaxe para os dous anos, como o 80 por 100[207] ou mesmo o 100 por 100 do salario da súa categoría profesional[208] ou do salario

[195] Convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia da Coruña (art.º 12 A) e convenio colectivo do **comercio de elementos de metal** de Ourense (art.º 26 c), que inclúe expresamente no cómputo anual o plus de transporte.

[196] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.1) e **comercio do metal** (art.º 11.1).

[197] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** da provincia da Coruña (art.º 30) e convenio colectivo de **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

[198] Convenio colectivo do **comercio téxtil** da provincia de Ourense (art.º 20) e convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8)

[199] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 27) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 15) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 12).

[200] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12 B), convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da provincia da Coruña (art.º 29), convenio colectivo de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** da provincia de Lugo (art.º 20), convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 23) e convenio colectivo do **comercio de mobles** da provincia de Pontevedra (art.º 25).

[201] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** [art.º 21.c

[202] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9 B

[203] Convenio colectivo de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña [art.º 32.b)]

[204] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 21), convenio colectivo de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** da provincia da Coruña (art.º 30) e convenios colectivos da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 30) e **comercio de alimentación** (art.º 26 A).

[205] Convenios colectivos de **comercio de materiais para a construción e saneamento** de Ourense e Pontevedra (arts. 29 e 30, respectivamente).

[206] Convenio colectivo de **torradores de café e sucedáneos** da provincia de Ourense (art.º 12).

[207] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** [art.º 21.d)].

[208] Convenios colectivos do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense e Pontevedra (arts. 32 e 6, respectivamente).

base[209] ou a retribución que o convenio xeral do sector asigne a un grupo profesional concreto[210].

Algúns convenios especifican, para os supostos de traballadores a tempo parcial, que o salario se reducirá en proporción ao tempo efectivamente traballado[211], aínda que esta previsión debe entenderse aplicable, en todo caso, en virtude do art.º 12.4.d) ET.

En ocasións, os convenios que establecen porcentaxes mínimas de contratación indefinida no cadro de persoal da empresa ou porcentaxes máximas de contratación temporal, exclúen do cómputo dos contratos temporais os contratos en prácticas e formativos[212]. Algúns convenios, en cambio, fixan o establecemento dun máximo de contratos en prácticas en relación co cadro de persoal da empresa, como o 5 por 100[213] ou o 10 por 100[214] ou establecen unha escala en función do tamaño do cadro de persoal[215].

Outras veces encóntranse na negociación colectiva cláusulas en convenios nas que, para fomentar a estabilidade no emprego, se establecen compromisos de conversión en contratos de fomento da contratación indefinida dunha porcentaxe mínima -en ocasións ata do 30 por 100[216] ou, mesmo, do 40 por 100[217] de contratos en prácticas, posibilidade contemplada expresamente no art.º 11.3 ET. Esta medida tratou tamén de potenciarse a través dos sucesivos programas de fomento do emprego, que viñeron promovendo o mantemento do emprego destes traballadores, implantando unha bonificación para a conversión dos contratos de formación en contratos ordinarios[218]. Ás veces, as empresas simplemente asumen o compromiso de fomentar a contratación indefinida dos contratos formativos que esgotasen a duración máxima legalmente establecida, considerando, para estes efectos, o período de prácticas desenvolvido entre os méritos que a empresa

[209] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia da Coruña (art.º 7 B).

[210] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia da Coruña (art.º 23).

[211] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 15) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 12).

[212] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[213] Ibídem.

[214] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.B).

[215] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[216] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.1) e do **comercio do metal** (art.º 11.1).

[217] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.E).-

[218] Véxanse previsións na lei 43/2006, vixente dende o 1 de xullo de 2007 ata o 18 de xuño de 2010, e no art.º 10 lei 35/2010, para as conversións de contratos acontecidas do 18 de xuño de 2010 ata o 31 de decembro de 2011, pero só se supoñen un determinado incremento do nivel de emprego fixo da empresa.

ponderará nos procesos de cobertura de vacantes e na contratación, se é o caso, mediante a conversión dos contratos en prácticas en contratos indefinidos[219].

Aínda que, de acordo co art.º 49.1.c) ET non sería preciso, algúns convenios prevén unha indemnización por cesamento de contrato. Algunhas cláusulas delimitan a regulación de modo que, para que o pagamento da indemnización sexa esixible, parecen esixir o esgotamento do tempo convido no contrato ou a non transformación do contrato en indefinido. Non obstante, chama a atención que algunhas destas cláusulas fixan a contía en función dos meses de duración do contrato, establecendo nalgúns casos que se a duración é inferior a catro meses -o cal non parece posible ao ser a duración mínima destes contratos legalmente prevista de seis meses-, a indemnización é de quince días de salario por ano de servizo, e, se é superior, de vinte días[220]. Outras veces establécense porcentaxes sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, xeralmente do 4,5 por 100 e ás veces do 5 por 100 ou con aplicación dunha escala en función da duración do contrato[221].

B) Para a formación e a aprendizaxe

Aínda que o contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe, regulado no art.º 11.2 ET, foi significativamente modificado polo RD-lei 10/2011, de acordo coa súa disposición transitoria 1ª, os contratos de formación celebrados con anterioridade á entrada en vigor da devandita norma (31 agosto 2011), continúanse rexendo pola normativa legal e convencional vixente na data da súa celebración. Anteriormente, a lei 35/2010 introducira xa modificacións que afectaron fundamentalmente á protección social con relación aos contratos celebrados con posterioridade ao 18 xuño 2010, salvo en relación coa protección por desemprego, que a disposición transitoria 8ª lei 35/2010 declara aplicable tamén ás prórrogas pactadas con posterioridade á devandita data, aínda que afectasen a contratos anteriormente celebrados.

Nos convenios colectivos obxecto de estudo no presente informe esta modalidade contractual recóllese na maioría dos casos co nome de contrato para a formación, que era o utilizado antes da reforma. É bastante frecuente encontrar na regulación do convenio unha referencia ao obxecto desta modalidade contractual, que é a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño dun oficio cualificado no sector[222]. Malia todo, o art.º 11.2.d) ET dispón expresamente que nos contratos que se

[219] Art.º 28 **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 36).

[220] Convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 15).

[221] Convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 12).

[222] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14), convenio colectivo da provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Ourense de

asinen con traballadores que non obtivese o título de graduado en educación secundaria obrigatoria a formación deberá permitir a obtención do devandito título. Neste sentido, algúns convenios prevén xenericamente que a formación debe comprender tanto o aspecto práctico de cada oficio coma o coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeral[223].

É bastante frecuente que os convenios colectivos delimiten as categorías ou grupos profesionais ou postos de traballo aptos ou non para a celebración de contratos para a formación e a aprendizaxe[224]. Nalgunhas ocasións, os convenios consideran aplicable esta modalidade contractual a todas as categorías profesionais[225], ou identifican oficios axeitados para estes[226], numerosas veces con referencias xenéricas ao sector de actividade do convenio[227], ou describen doutro modo a carencia dunha cualificación que permite asinar este contrato[228]. Polo demais, en relación co tipo de traballo que ha de realizar o traballador en formación, que loxicamente debe estar relacionado coas tarefas propias do oficio cualificado no que ha de instruírse, algúns convenios inclúen expresamente as tarefas de limpeza e mantemento de utensilios e ferramentas

hostalaría (art.º 30), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30).

[223] Convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional 4ª. 3.4).

[224] Non é nada infrecuente que esa delimitación sexa negativa, como no convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.C), no art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo**, ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9), nos convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 7.A), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 9.A), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 32.a) e **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 30), ou nos convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8). Outras moitas veces é positiva, como no convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 33.4.4), no art.º 29 **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 17.A), no convenio colectivo de **panadarías** de á mesma provincia (art.º 33) ou no convenio colectivo do **comercio de elementos de metal** de Ourense (art.º 26.b)

[225] Mesmo para os mozos de almacén no convenio colectivo de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** da Coruña (art.º 15).

[226] Condutores con limitación de quilometraxe, aínda que sen ánimo exhaustivo, no convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Ourense (art.º 24).

[227] Convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.3), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **construción** (art.º 15) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11).

[228] Por exemplo, a carencia do carné de operador de grúa móbil autopropulsada no convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c)

empregados no traballo, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais[229].

Precisamente polo seu específico obxecto formativo, non cabe asinar un contrato desta modalidade cun traballador que xa posúa a formación que se pretende proporcionar, ben por posuír a titulación requirida para concertar un contrato en prácticas ou por desempeñar xa con anterioridade o mesmo traballo durante un tempo superior a doce meses ou mesmo asinar un contrato das mesmas características cuxa duración se tivese esgotado, fórmula que reproducen numerosos convenios colectivos malia estar prevista legalmente no art.11.2.a) e c) ET. Ás veces os convenios especifican a necesidade de que o traballador non aprobase algún curso de formación profesional ocupacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalentes ou superior ás previstas para a formación[230].

Para os contratos celebrados con anterioridade ao RD-lei 10/2011, a formación teórica había de desenvolverse fóra do posto de traballo de forma presencial, a distancia, teleformación ou mixta e debía ocupar polo menos o 15 por 100 da xornada completa, que podía ser distribuído por convenio colectivo en réxime de alternancia ou concentrarse en períodos determinados e desenvolverse na propia empresa ou en centros de formación acreditados. Esa porcentaxe incrementouse agora ata o 25 por 100 ao esixirse expresamente no art.º 11.2.f) ET que o tempo de traballo efectivo non supere ao 75 por 100 da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, á xornada máxima legal.

Dentro, pois, daquel límite do 15 por 100, algúns convenios colectivos establecen a obriga de dedicar á formación teórica unha porcentaxe mínima da xornada igual a ese mínimo[231] ou impoñen directamente a obriga de dedicar á formación esa porcentaxe concreta do 15 por 100[232] -non xa como límite mínimo e traducindo, nalgún caso, o seu

[229] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c), convenios colectivos da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.7) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** da provincia de Lugo (art.º 46) e convenios colectivo da **construción** das provincias de Ourense e Pontevedra (arts. 37 e 15, respectivamente).

[230] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c), convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional 4ª. 3.4) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Pontevedra (art.º 15).

[231] Convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia de Lugo (art.º 29) e Convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 9).

[232] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B), convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenios colectivos da provincia de Ourense de **hosta**laría (art.º 30), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 17) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8).

equivalente en horas[233] - ou unha porcentaxe superior, ás veces o 20 por 100 da xornada máxima prevista no convenio[234]. En ocasións, mesmo, prevén unha duración mínima e máxima para a formación sobre a xornada laboral diaria -por exemplo, do 15 e o 20 por 100 respectivamente[235] -.

Ademais, tamén é frecuente na regulación dos convenios encontrar cláusulas que establecen, polo menos como modalidade ou modalidades de impartición do ensino teórico preferente ou preferentes, unha ou varias das seguintes: a acumulación de horas semanalmente[236] ou nun día da semana ou a necesaria para abranguer unha semana enteira de formación[237] ou semestralmente[238] ou mesmo a posibilidade de impartir a formación dunha soa vez ao inicio do contrato[239] ou antes da formación práctica[240] ou alternándoa con esta de forma racional[241]. Ás veces a posibilidade de establecer períodos de formación ao inicio, no intermedio e na fase final do contrato, aínda que esixindo acordo coa representación legal dos traballadores[242] ou cos propios traballadores[243]. A nova redacción do art.º 11.2.d) ET esixe que as actividades formativas comecen no prazo máximo de catro meses a contar dende a data da celebración do contrato.

---

[233] 6 horas semanais, que é o equivalente ao 15 por 100 das 40 horas semanais previstas como xornada máxima legal. Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11), **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11).

[234] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.14)

[235] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.A) e convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.2) e **comercio do metal** (art.º 11.2).

[236] Convenio colectivo de **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo (art.º 11.2).

[237] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c), convenios colectivos da provincia da **construción** (art.º 33.4.9) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenio colectivo da provincia da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 15).

[238] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.A).

[239] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Ourense (art.º 30).

[240] Convenio colectivo de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** da provincia de Ourense (art.º 11).

[241] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B), convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 17).

[242] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.A).

[243] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.2) e **comercio do metal** (art.º 11.1).

Ás veces, os convenios establecen cando menos a oportunidade de que a formación se leve a cabo a través das institucións formativas de que dotou o correspondente sector[244]. Tamén hai convenios que reservan a posibilidade de impartición do ensino na modalidade a distancia residualmente para os casos nos que os centros de formación públicos ou privados acreditados e homologados nos que podería impartir a formación teórica estean situados a máis dunha hora de viaxe ou máis de 50 quilómetros de distancia[245]. En relación coa formación, son tamén frecuentes cláusulas nos convenios que reservan á comisión paritaria do propio convenio o desenvolvemento da formación mínima para o persoal contratado en prácticas e formación[246].

Non obstante, ha de terse en conta que a regulación vixente esixe que o traballador reciba a formación directamente nun centro formativo da rede a que se refire a disposición adicional 5ª Lei orgánica 5/2002, previamente recoñecido para iso polo sistema nacional de emprego.

Polo demais, as faltas de puntualidade ou asistencia ás ensinanzas teóricas son consideradas faltas laborais para todos os efectos (art.º 9.2 RD 488/1998), polo que poderán traer consigo a imposición de sancións, incluído o despedimento disciplinario, ou mesmo a extinción do contrato por causas obxectivas. Ás veces, os convenios tamén sancionan o incumprimento pola empresa das súas obrigas en materia de formación teórica ou de xornada máxima co pagamento ao traballador do 100 por 100 do salario correspondente a determinada categoría profesional dende o momento en que se constate o incumprimento ou máis comunmente coa presunción do carácter común ou ordinario do convenio[247].

Precisamente polos fins do contrato para a formación e a aprendizaxe de cualificación dos traballadores na súa primeira fase de acceso ao mercado de traballo, a regulación legal establece límites de idade, que, non obstante, reproducen algúns convenios colectivos. Aínda que con carácter xeral se pode celebrar con persoas que teñan 16 anos polo menos -idade mínima de admisión ao traballo segundo o art.º 6 ET- e que sexan menores de 25 anos, límite máximo que non é aplicable a persoas con minusvalidez [art.º 11.2.a) ET], non está de máis recordar que, tras a modificación

[244] Convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 33.4.1)

[245] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11).

[246] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12) e **axuda a domicilio** (art.º 14).

[247] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B), convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 28) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **carpintaría de ribeira** (art.º 9), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11), **derivados do cemento** (art.º 17) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11).

introducida polo RD-lei 10/2011 e con respecto aos contratos que se asinen con posterioridade á súa entrada en vigor, ata o 31 de decembro de 2013 se poderá celebrar con persoas menores de 30 anos que carezan de cualificación profesional.

Algúns convenios colectivos, non obstante, establecen idades máximas máis reducidas, frecuentemente 21 anos[248], normalmente de acordo coa regulación legal vixente no momento da entrada en vigor do convenio[249] pero ás veces mesmo ata máis reducida -20 anos como máximo[250] -.

Algúns convenios[251] mesmo reproducen literalmente cláusulas legais non vixentes dende o RD-lei 5/2006, do 9 de xuño, que permitían superar o límite máximo de idade[252] cando o contrato se concertase con desempregados incluídos nos seguintes colectivos: minusválidos; traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que se acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo; aqueles que levasen máis de tres anos sen actividade laboral; os que se encontrasen en situación de exclusión social; e os que se incorporaran como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego.

Noutras ocasións, establécense tamén limitacións por razón de idade non xa para asinar o contrato senón para impedir contratar baixo esta modalidade contractual

[248] Convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 21), convenios colectivos da provincia da Coruña **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 15), **derivados do cemento** (art.º 23), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 9.A), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 18) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **edificación e obras públicas** (art.º 46), **primeira transformación da madeira** (art.º 28) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 29), convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de elementos de metal** de Ourense (art.º 26. b), **comercio téxtil** (art.º 19), **construción** (art.º 37), **hostalaría** (art.º 30), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29), **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art. 11) e **comercio de alimentación** (art.º 32) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **construción** (art.º 15), **carpintaría de ribeira** (art.º 9), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11), **derivados do cemento** (art.º 17) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11).

[249] Téñase en conta que xa a disposición transitoria 7ª RD-lei 10/2010, do 16 de xuño, dispuxo ata o 31 de decembro de 2011 a posibilidade de realizar contratos para a formación con traballadores menores de vinte e cinco anos sen que fose de aplicación o límite máximo de idade establecido no parágrafo primeiro do artigo 11.2.a) ET.

[250] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art. 12.C) e **axuda a domicilio** de Galicia (art.º 14) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8).

[251] Convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 33.4.6).

[252] Facendo, ademais, referencia a un límite de idade anteriormente sinalado que non consta no artigo e que parece ser o de 21 anos.

traballadores menores de dezaoito anos para desempeñar determinados oficios[253] ou para realizar tarefas ou postos de traballo que expresamente sexan declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos ou insalubres[254] -limitación prevista xenericamente para os traballadores menores de idade no art.º 6.2 ET-. Outras veces esas restricións establécense sen vinculalas á idade de traballador contratado para a formación senón dun modo xeral para os contratos para a formación e mesmo se engaden outras limitacións como a realización de horas extraordinarias[255].

Polo demais, os requisitos de idade deben cumprirse no momento inicial de celebración do contrato, podendo superarse a idade máxima durante a vixencia do contrato. Neste sentido, algúns convenios prevén expresamente a posibilidade de prorrogar o contrato ata o tempo máximo aínda que ao tempo da prórroga xa se exceda da idade máxima[256].

Ao igual que no contrato en prácticas, é frecuente que os convenios colectivos regulen as formalidades contractuais reiterando a regulación legal, que esixen que os contratos para a formación e a aprendizaxe se concerten por escrito e en modelo oficial, facendo constar especificamente o oficio ou nivel ocupacional obxecto de formación, o tempo de formación teórica e a súa distribución horaria, a duración do contrato e o nome e a cualificación profesional do titor (art.º 8.2 ET e art.º 11 RD 488/1998). O mesmo pode dicirse das consecuencias do incumprimento da obriga de formalizar o contrato por escrito. En numerosas ocasións, os convenios limítanse a esixir a especificación no contrato daqueles aspectos que consideran que deben constar expresamente porque entenden máis relevantes, como algún dos seguintes: o horario e/ou calendario de ensino, o centro formativo, a designación da persoa que actuará como titor e/ou a actividade ou profesión obxecto do contrato[257]).

---

[253] Vixilante, poceiro ou entibador: convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.5), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 15).

[254] Convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional 4ª. 3.4).

[255] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23) e **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33), convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenios colectivos da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 17).

[256] Convenio colectivo de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** da Coruña (art.º 15).

[257] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c), convenios colectivos da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.9), **derivados do cemento** (art.º 23), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **edificación e obras públicas** (art.º 46) e **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenios colectivos da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º

A falta dunha regulación específica sobre o período de proba nestes contratos, rexen as regras xerais do art.º 14 ET, que, aplicadas ao contrato para a formación, determinan, en defecto de regulación convencional, unha duración máxima de dous meses con carácter xeral, ou de tres en empresas de menos de vinte e cinco traballadores. Non obstante, algúns convenios establecen duracións inferiores, como quince días [258] ou un mes[259].

En relación coa duración do contrato para a formación, a normativa legal, modificada polo RD-ley10/2011, prevé unha duración mínima dun ano e máxima de dous, con posibilidade dunha prórroga de doce meses (que permite, polo tanto, ata tres anos de duración máxima ou, mellor dito, dous máis un) se en atención ás necesidades formativas do traballador así se prevé regulamentariamente, se en función das necesidades organizativas ou produtivas da empresa así se prevé en convenio colectivo, ou se o traballador non tivese obtido o título de ESO [art.º 11.2.b) ET]. Algúns convenios prevén mesmo a posibilidade de que esta duración non sexa continuada senón alterna e cunha ou varias empresas do ámbito funcional do sector[260].

Así, aínda que non son numerosos, existen cláusulas de convenios que establecen para os contratos que se celebren no sector duracións mínimas superiores a seis meses - doce meses[261] -. Así mesmo, e dado que os contratos para a formación celebrados con anterioridade á entrada en vigor do RD-lei 10/2011 se continúan rexendo pola normativa legal e convencional vixente na data da súa celebración, debe terse presente que antes da reforma se permitía por convenio sectorial establecer duracións máximas de ata tres anos e catro para traballadores minusválidos. Por iso, é moi frecuente encontrar cláusulas que amplían a duración máxima dos contratos para a formación a tres anos[262] ou, máis raramente, a dous anos e medio[263] ou trinta meses[264], aínda que

29) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) e convenios colectivos de Pontevedra da **construción** (art.º 15) e **derivados do cemento** (art.º 17).

[258] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.C).

[259] Art.º 24 do **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 36).

[260] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **sideremetal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11).

[261] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.C) e **axuda a domicilio** (art.º 14).

[262] Convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de mulleres, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 7). Convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.8), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51), **edificación e obras públicas** (art.º 46) e **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de elementos de metal** (art.º 26.b), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 24), **comercio da pel** (art.º 22), **comercio téxtil** (art.º 19), **construción** (art.º 37), **hostalaría** (art.º 30.a), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 14), **empresas concesionarias**

algúns convenios establecen duracións máximas inferiores aos dous anos, como un ano[265] ou duracións distintas segundo a área funcional, de doce, dezaoito e vinte e catro meses, ampliándoa a tres anos para discapacitados[266]. Algúns convenios reproducen os límites legais, aínda que en ocasións prevén a posibilidade de establecer duracións distintas no ámbito estatal para a aprendizaxe de oficios especiais[267].

Ás veces, utilizando cláusulas de dubidosa legalidade en canto non respectan os límites previstos legalmente, a duración de contratos para a formación vincúlase non cun período temporal concreto mínimo ou máximo senón coa propia obtención da cualificación da que se pretende dotar ao traballador co contrato, como acontece coa superación do exame e a obtención da autorización ou carné de operador de grúa móbil autopropulsada[268]). Parece que, en todo caso, eses contratos deberían respectar a duración mínima[269].

Ademais, como no contrato en prácticas, o desenvolvemento regulamentario permite ata dúas prórrogas voluntarias, salvo disposición en contrario en convenio colectivo, de duración mínima igual á mínima establecida para o contrato, sempre que non transcorrese o seu tempo máximo de vixencia. Algúns convenios establecen prórrogas de seis meses, sendo a duración mínima prevista convencionalmente para o contrato superior[270]. Hai mesmo convenios que, respectando os mínimos e máximos legais,

---

de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos (art.º 9), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras (art.º 8), rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) **e transporte de mercadorías por estrada (art.º 7)** e convenios colectivos **da provincia de Pontevedra de** almacenistas de madeira (art.º 14), construción (art.º 15), carpintaría de ribeira **(art.º 9), carpintaría,** ebanistaría e **actividades** afíns (art.º **11) e comercio** de alimentación **(art.º** 6).

[263] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9) e convenio colectivo de **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

[264] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 22) e **comercio minorista téxtil** (art.º 32).

[265] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo de ámbito autonómico de igual actividade (art.º 9), e art.º 31 convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Ourense.

[266] Art.º 29 **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 17.A)

[267] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.A en relación coa disposición adicional 1ª).

[268] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c).

[269] O convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** establece con carácter xeral para os contratos de formación unha duración mínima de seis meses (art.º 21.c)

[270] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art. 12.C) e **axuda a domicilio** (art.º 14).

establecen a posibilidade de tres prórrogas[271] ou permiten xenericamente a súa prórroga "unha ou máis veces"[272].

O art.º 11.2.b) ET prevé expresamente que as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo ou durante a lactación natural, maternidade, paternidade, adopción ou acollemento interrompen o cómputo da duración do contrato. Esta esixencia legal foi introducida pola lei 35/2010, sendo a regra xeral ata entón, como no contrato en prácticas, a contraria, salvo pacto en contrario (art.º 19.2 RD 488/1998). Encóntranse na negociación colectiva sectorial cláusulas de convenios colectivos que, en desenvolvemento da regulación vixente ao tempo da súa entrada en vigor e facendo uso desa salvidade, establecen a interrupción do cómputo nalgúns supostos, como a situación de incapacidade temporal inferior a seis meses[273].

Unha das cuestións atinentes a este contrato máis frecuentemente regulada na negociación colectiva é a retribución dos traballadores pola remisión que ao convenio fai a propia regulación legal. A retribución será a que se estableza en convenio colectivo, en proporción ao traballo efectivo, aínda que non pode ser inferior ao salario mínimo interprofesional, tamén na devandita proporción. Para os traballadores contratados con posterioridade ao 18 de xuño de 2010 pero antes do 31 de agosto de 2011 a retribución durante o segundo ano de contrato non pode ser inferior ao salario mínimo interprofesional, independentemente do tempo dedicado á formación teórica [art.º 11.2.h) ET segundo redacción de lei 35/2010].

Neste sentido, algúns convenios establecen retribucións mínimas para os contratos para a formación para o primeiro e o segundo ano -e, no seu caso, tamén para o terceiro- segundo a categoría do traballador. Algúns ata vinculan a retribución a un nivel ou categoría concreto[274], mesmo do convenio xeral do sector[275], ou especifican que esa

[271] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 23) e **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33), convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 28), convenios colectivos da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 9) e **derivados do cemento** (art.º 17).

[272] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4) e convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46).

[273] Convenios colectivos da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.12) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 15).

[274] Convenios colectivos da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.10), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenios colectivos da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37) e **hostalaría** (art.º 30.a) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 36), **construción** (art.º 15) e **carpintaría de ribeira** (art.º 9).

retribución se calcula en proporción ao tempo de prestación de traballo na empresa[276] - como, polo demais, parece deducirse da regulación legal- ou que se refiren a unha xornada do 100 por 100 de traballo efectivo[277].

Esas retribucións son, ademais, moi variables: o 60 por 100 para o primeiro ano e o 70 por 100 para o segundo[278], o 65 por 100 e o 80 por 100[279]), o 75 e o 90 por 100[280], o 80 e o 90 por 100[281], o 85 e o 90 por 100[282], o 80 e o 95 por 100[283], o 90 e o 95 por 100[284], ou do 90 e o 100 por 100[285], ou do 95 e o 100 por 100[286], ou do salario mínimo interprofesional e o 100 por 100[287], ou a retribución mínima establecida na lexislación vixente e o 100 por 100[288], ou o salario mínimo interprofesional en función do tempo efectivo de traballo e o salario mínimo interprofesional máis un 10 por 100[289], ou o salario mínimo interprofesional vixente para cada ano[290]. Ás veces mesmo establecen

[275] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da Coruña (art.º 23).

[276] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Lugo (art.º 26.A).

[277] Convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.10) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 15), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11).

[278] Convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional 4ª. 3.4).

[279] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c).

[280] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.2) e **comercio do metal** (art.º 11.2).

[281] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.C) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 21), convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da provincia da Coruña (art.º 18) e convenio colectivo do **comercio de mobles** da provincia de Pontevedra (art.º 25).

[282] Convenio colectivo de **panadarías** da provincia de Lugo (art.º 36.B)

[283] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14)

[284] Convenio colectivo de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña (art.º 32.a), convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Lugo (art.º 26.A) e convenio colectivo de **transporte público de viaxeiros por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 36).

[285] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** da provincia da Coruña (art.º 30) e convenio colectivo de **comercio da pel** da provincia de Ourense (art.º 22).

[286] Convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 33.4.10), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 37) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 15) e **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30).

[287] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 12) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29).

[288] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 24) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 7).

[289] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.A), convenio colectivo de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 17) e convenios colectivos de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8) da provincia de Pontevedra

[290] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 28).

retribucións mínimas distintas para os tres anos, como o 60, 70 e 85 por 100 [291], o 75, 85 e 95 por 100[292], o 85, 95 e 100 por 100[293], ou o 90, 95 e 100 por 100[294] ou o salario mínimo interprofesional, o salario mínimo interprofesional incrementado nun 10 por 100 e o salario mínimo interprofesional incrementado nun 20 por 100[295]. E, en ocasións, fixan a mesma retribución durante toda a vixencia do contrato, como o 85 ou o 100 por 100 do salario fixado no convenio para o posto de traballo obxecto da contratación[296] ou a categoría do traballador[297], ou o salario base da súa categoría profesional[298] ou o salario base e máis o plus de transporte[299].

En ningún caso a retribución do traballador pode ser inferior ao mínimo establecido legalmente en relación ao tempo de traballo efectivo, pero algúns convenios refírense ao salario mínimo interprofesional sen máis especificacións e outros ao correspondente ao tempo de traballo efectivo. Algúns convenios mesmo prevén dúas limitacións ao respecto: o correspondente ao tempo de traballo efectivo para o primeiro ano e o 100 por 100 do salario mínimo interprofesional para o segundo ano[300].

Ás veces, mesmo, prevese que as porcentaxes se aplican sobre o salario base da correspondente categoría profesional[301], pero establecéndose adicionalmente nalgúns casos o dereito do traballador a percibir os demais complementos salariais[302], en

[291] Convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 33.4.10), convenios colectivos de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46) da provincia de Lugo, convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Pontevedra (art.º 15).

[292] Convenios colectivos de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 33) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12.B) da provincia da Coruña, convenios colectivos de **comercio téxtil** (art.º 19), **hostalaría** (art.º 30 a) e **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 11) da provincia de Ourense e convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 9).

[293] Convenio colectivo do **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[294] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Pontevedra (art.º 6).

[295] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11).

[296] Convenios colectivos de **hostalaría** das provincias da Coruña e Pontevedra (art.º 17.a e art.º 8, respectivamente).

[297] Convenios colectivos do **comercio da pel** (art.º 22) e de **carpintaría de ribeira** (art.º 9) da provincia de Pontevedra

[298] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 32).

[299] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia da Coruña (art.º 7.A)

[300] Convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional 4ª. 3.4).

[301] Convenios colectivos de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 18) e **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 30) da provincia da Coruña e convenios colectivos de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 36) e do **comercio de alimentación** (art.º 6) da provincia de Pontevedra

[302] Convenio colectivo do **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

ocasións en proporción ao tempo de traballo efectivo[303]. E nalgúns convenios prevese expresamente o dereito dos traballadores en formación aos complementos extrasalariais en contía íntegra[304], en igual contía que a sinalada para o resto dos traballadores[305] ou con independencia do tempo dedicado á formación teórica[306]. Neste sentido, os tribunais recoñeceron, respecto da retribución dalgúns conceptos retributivos, como a axuda social para estudos, dos fillos do traballador ou deste último, ou o plus de desprazamento, que debe predicarse en termos de igualdade para os traballadores en formación, debendo declararse nulo o correspondente precepto do convenio colectivo por contrario ao principio de igualdade (sentenza do Tribunal Supremo de 17 xullo 1997 e sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Baleares de 3 febreiro 2000, en ambas as dúas Sala do Social).

En materia retributiva, algúns convenios establecen cláusulas de compensación e absorción para convenios colectivos vixentes á entrada en vigor do novo convenio, que fixen unha retribución salarial superior á prevista no novo, deixando conxelados os salarios ata a súa equiparación[307].

Algúns convenios mesmo ordenan o mantemento das cotizacións á seguridade social establecidas no art.º 11 ET durante toda a vixencia do contrato, coma se non fose unha obriga legalmente esixible[308].

De forma paralela ao que acontece co contrato en prácticas, encóntranse cláusulas en convenios nos que, para fomentar a estabilidade no emprego, se prevé a conversión en contratos de fomento da contratación indefinida dunha porcentaxe mínima de contratos para a formación, como o 30 por 100[309] ou o 40 por 100[310] cando se alcance o prazo máximo de duración destes. Ás veces, para vincular tamén nalgunha medida o traballador, establécese a posibilidade de subscribir unha cláusula de permanencia do traballador na empresa[311]. Algún convenio, para favorecer esa vinculación con carácter

[303] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.2) e **comercio do metal** (art.º 11.2).

[304] Convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da provincia da Coruña (art.º 33).

[305] Convenios colectivos da **construción** (art.º 33.4.11) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4) da provincia da Coruña, convenios colectivos de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46) da provincia de Lugo e convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37).

[306] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia da Coruña (art.º 23).

[307] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37), que fala de condición máis beneficiosa en vez de absorción e compensación.

[308] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Ourense (art.º 24).

[309] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 11.2) e **comercio do metal** (art.º 11.2).

[310] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.E).

[311] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c).

estable na empresa, permite ampliar no ano seguinte o número máximo de traballadores para a formación a contratar por centro de traballo -previsto no art.º 7.2 do RD 488/1998- cun contrato para a formación máis por cada contrato para a formación que se converta en contrato indefinido[312]. E outros prevén a promoción do traballador á categoría inmediatamente superior cando acrediten ter realizado con aproveitamento os correspondentes módulos formativos e cumpran o mínimo de antigüidade que o propio convenio esixa[313].

Pola súa banda, o art.º 7 RD 488/1998 permite expresamente aos convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou inferior e aos convenios de empresa con plan formativo, determinar o número máximo de contratos para a formación a celebrar en función do cadro de persoal da empresa, establecendo unha regulación supletoria[314]. En ocasións os convenios fixan ese máximo nunha porcentaxe do cadro de persoal da empresa, que adoita oscilar entre o 5 por 100[315] ou do 10 por 100[316] ou establecen unha escala en función do número de traballadores do centro de traballo[317]. Outras veces remítense aos límites que poidan establecer os convenios de ámbito inferior[318]. Pero a maioría das veces non se pronuncian ao respecto.

Algúns convenios o que limitan é o número máximo de traballadores en formación que pode ter asignados un mesmo titor[319], reducindo o límite de tres que establece o art.º 8 RD 488/1998.

Tamén de forma similar e coordinada co contrato en prácticas, algúns convenios reproducen a obriga prevista no art.º 21 RD 488/1988, de preavisar a outra parte da terminación do contrato cunha antelación mínima de quince días cando os contratos formativos teñen unha duración superior a un ano[320]. Ás veces mesmo se establece esa

[312] Art.º 29 **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 17.A)

[313] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[314] Ata a última reforma tamén se establecía no art.º 11.2 ET

[315] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[316] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12.B).

[317] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 28) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 14), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 11) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 8).

[318] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 21.c)

[319] Dous, por exemplo, no convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[320] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37) e convenio colectivo de **materiais e prefabricados da construción** da provincia de Lugo (art.º 51).

obriga de preaviso cando a duración é superior a seis meses[321] ou os convenios establecen unha antelación maior.

E en canto á indemnización por finalización de contrato, aínda que ao igual que sucede cos contratos de interinidade e os contratos en prácticas, a regra xeral aplicable aos contratos formativos, deducida a sensu contrario do art.º 49.1.c) ET, é a súa non esixibilidade, algúns convenios prevén expresamente o dereito do traballador a percibir, se non continúa na empresa baixo outra modalidade de contratación, unha indemnización por cesamento xeralmente do 4,5 por 100 (nalgúns casos do 4, 4,5 ou 5 por 100 segundo a duración do contrato), calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable xerados durante a vixencia do contrato[322], ou de 10 días de salario por ano de servizo na empresa[323], ou de 15 ou 18 días por ano de servizo, en función da duración do contrato[324].

7. MODALIDADES DE CONTRATOS TEMPORAIS EN RELACIÓNS LABORAIS DE CARÁCER ESPECIAL

Regúlase, por exemplo, o contrato por unha ou varias actuacións (bolo), por un ou varios ensaios (convocatoria), por tempo certo e por obra e servizo, no sector de artistas de espectáculos públicos[325]. Considerándose "bolo" a contratación por un día de actuación. Neste sector, inclúese algún modelo de contrato nos anexos á norma convencional[326].

Nalgún sector no que non existe formalmente unha relación laboral especial, regúlase algún contrato específico, como é o contrato de embarco[327].

---

[321] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 12) e **comercio do metal** (art.º 12), non específicos dos contratos formativos.

[322] Convenios colectivos da **construción** (art.º 33.4.13) e **pintura** (disposición adicional 4ª. 3.4) da provincia da Coruña, convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 37), convenios colectivos de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e **edificación e obras públicas** (art.º 46) da provincia de Lugo e convenios colectivos da **construción** (art.º 15) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 11) da provincia de Pontevedra

[323] Convenio colectivo de **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo (art.º 11.2), aínda que a teor do seu art.º 13 poderían ser 14 días no caso de empresas cunha taxa de estabilidade inferior ao 50 por 100. Con idéntico tenor literal, convenio colectivo do **comercio do metal** de igual provincia (arts. 11.2 e 13)

[324] Convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 14).

[325] Convenio colectivo autonómico de **actores e actrices de teatro** (art.º 8).

[326] Convenio colectivo autonómico de **actores e actrices de teatro** (anexo III).

[327] Convenio colectivo de **pesca de arrastre no Gran Sol** de Pontevedra (art.º 18).

8. CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON MINUSVALIDEZ

En relación co art.º 38.1 da lei 13/1982, de 7 abril, de integración social de minusválidos, en atención ás actividades e riscos de certos sectores -cuxa vixencia recorda sen máis algún convenio[328]-, disponse que o 2 por 100 de traballadores con minusvalideces debe computarse sobre o persoal adscrito a centros de traballo permanentes, excluíndose esa esixencia no caso dos centros móbiles[329]. Porcentaxe que aumenta ao 5 por 100 no caso de empresas do sector público[330]. Ou será de aplicación -para estes efectos ou aos das medidas alternativas legalmente establecidas- tan só ao persoal natural e estrutural propio da empresa, sen considerarse o que se xestiona transitoriamente pola concesión[331]. En materia de declaración de excepcionalidade e medidas alternativas, algún convenio remite ao RD 364/2005, de 8 abril[332]. E, noutra orde de ideas, no desenvolvemento das probas selectivas faise alusión ás adaptacións necesarias[333].

Por outra parte, hai normas convencionais do sector da minusvalidez que remiten ás regras do RD 1368/1985 en canto ten que ver co ingreso ao traballo[334].

9. CONTRATO DE SUBSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DA IDADE DE XUBILACIÓN

Ben é sabido que o RD 1194/1985, de 17 xullo, foi derrogado pola lei 27/2011, de 1 agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social. Con todo, e como é esperable, diversos convenios vixentes seguen facendo referencia a el[335] e a posibilidade de utilizar contratos, temporais ou indefinidos, para os

---

[328] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Ourense (art.º 34), convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 8) e convenios colectivos do **comercio vario** (art.º 37) e **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 27) da Coruña.

[329] Convenios colectivos de **edificación e obras públicas** (art.º 47) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 53) da provincia de Lugo, convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 58) e convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 37).

[330] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 13).

[331] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 17).

[332] Convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da Coruña (art.º 27).

[333] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 13).

[334] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 18).

[335] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 10), **almacenistas de madeira** (art.º 17), **empresas de aluguer de caixas plásticas portadoras de peixe** (art.º 24), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 32), **derivados do cemento** (art.º 108), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 37), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 12), **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 20), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 25) e **comercio de alimentación** (art.º 34); convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 25), **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 13), **pintura** (disposición adicional quinta), **industrias**

traballadores substitutos, aínda que exceptuándose frecuentemente os contratos a tempo parcial. E non debe esquecerse que a devandita derrogación non é efectiva ata o 1 xaneiro 2013, sen prexuízo da vixencia posterior de cláusulas convencionais en vigor con anterioridade a esa data.

10. CONTRATOS A TEMPO PARCIAL, DE RELEVO E DE FIXO-DISCONTINUO

A) Contratos a tempo parcial

a) Requisitos

Non é o contrato a tempo parcial unha modalidade contractual á que os convenios se refiran habitualmente, senón que son bastante limitadas as referencias que se encontran na negociación colectiva de ámbito sectorial. Fronte ao contrato a tempo completo, no contrato a tempo parcial páctase un tempo de traballo inferior á xornada de traballo que ordinariamente se establece no ámbito de que se trate. Do art.º 12.1 ET dedúcese que é un contrato cuxa xornada é inferior á dun traballador a tempo completo en situación comparable no ámbito de que se trate (é dicir, un traballador que preste os seus servizos a xornada completa na mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar), podendo computarse o período de referencia en termos diarios, semanais, mensuais ou anuais. Se non existe un traballador comparable, tómase como referencia a xornada ordinaria aplicable por convenio na empresa e, no seu defecto, a máxima legal ordinaria de corenta horas semanais. A disposición adicional 29ª da lei 27/2011 encarga ao Goberno a preparación dun proxecto de lei que modifique a regulación laboral do contrato a tempo parcial (para combinar mellor os ingredientes de flexibilidade e estabilidade no emprego), revise os incentivos ás empresas (para fomentar a contratación indefinida a tempo parcial) e mellore a protección social destes traballadores (mediante o incremento do coeficiente multiplicador aplicable das pensións de xubilación e incapacidade permanente).

A xornada parcial non ten tope legal máximo nin mínimo, podendo pactarse no convenio colectivo ou no contrato de traballo, en principio, calquera. Neste sentido, ás veces, o convenio define o contrato a tempo parcial como o que se establece para realizar unha xornada inferior á xornada máxima prevista no propio convenio[336]. Non obstante, nalgúns convenios colectivos establécense cláusulas máis precisas, esixindo

---

siderometalúrxicas (art.º 67), **comercio de alimentación** (art.º 21), **hostalaría** (art.º 25), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 34), **limpeza de edificios e locais** (art.º 39), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 21), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 13), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 24), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos** (art.º 27), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 14), **frota de arrastre ao fresco do caladoiro do "Gran Sol"** (art. 27), **chocolates e caramelos** (art. 17) e **axencias distribuidoras de butano (**art.º 29).

[336] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 20).

un mínimo de horas de traballo para os traballadores a tempo parcial ou porcentaxes mínimas en relación coa xornada máxima legal ou convencional, posiblemente como retributiva mínima para os traballadores a tempo parcial. Por exemplo, dezaseis horas semanais[337], vinte e catro[338] ou vinte e cinco[339] ou do 15 por 100 da xornada que figure en cada momento no convenio[340] ou da xornada máxima anual[341].

Ás veces, establécese tamén un máximo de horas para os traballadores a tempo parcial -trinta horas[342] ou o 70 por 100 da duración da xornada diaria, semanal, mensual ou anual correspondente[343] ou o 77 por 100 da xornada pactada no convenio colectivo[344] ou o 85 por 100[345] ou dous terzos da xornada máxima legal establecida[346] -. Parece que debe considerarse contrato a tempo completo o que supera ese máximo. Pero aínda non superándoo no contrato, algúns convenios prevén expresamente a conversión en contratos a xornada completa de contratos celebrados a tempo parcial como consecuencia de prolongacións da xornada durante trinta días continuados ou de forma alternativa[347].

Cando se establecen límites máximos, en ocasións excepciónase expresamente desa limitación o contrato de relevo[348], respecto do cal a normativa legal esixe, como mínimo, unha xornada igual á redución da xornada acordada polo xubilado parcial, que

[337] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo de ámbito autonómico de igual actividade (art.º 9). Excepcionalmente permite diminuír a xornada a catorce horas semanais nos supostos de salas cuxa apertura se produza unicamente durante os fins de semana.

[338] Convenio colectivo de **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[339] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14) e salvo en contratos ou servizos que polas súas características requiran xornadas inferiores, en cuxo caso a duración mínima se reduce a oito horas semanais.

[340] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.C).

[341] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8)

[342] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9) e convenio colectivo do **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[343] Convenios colectivos de **derivados do cemento** das provincias da Coruña e Pontevedra (arts. 22 e 16, respectivamente).

[344] Convenio colectivo do **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

[345] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.C) e convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8).

[346] Convenio colectivo de **comercio de alimentación** da provincia de Pontevedra (art.º 6).

[347] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 22), **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **comercio minorista téxtil** (art.º 32).

[348] Convenios colectivos de **derivados do cemento** das provincias da Coruña e Pontevedra (arts. 22 e 16, respectivamente).

pode ser ata un 75 por 100 e mesmo, de acordo coa lexislación aínda vixente, nalgúns casos o 85 por 100.

E nalgunhas ocasións mesmo se concreta no propio convenio o número exacto de horas, por exemplo trinta[349], que ha de ter a xornada de traballo efectivo no contrato a tempo parcial.

O contrato de traballo a tempo parcial pode ser por tempo indefinido ou de duración determinada, nos supostos en que legalmente se admita a contratación temporal con carácter xeral, salvo a do contrato para a formación, que debe ser en todo caso a xornada completa (art.º 12.2 ET). Algúns convenios colectivos, non obstante e cun sorprende erro terminolóxico[350], regulan o contrato a tempo parcial baixo a rúbrica de contratación temporal.

Aínda que o art.º 12.4.a) ET é sumamente específico en relación coas formalidades do contrato de traballo a tempo parcial, esixindo que se consigne por escrito, no modelo oficial, facendo constar especificamente canto tempo se contrata (número de horas ordinarias contratadas ao día, á semana, ao mes ou ao ano), e cando se vai realizar o traballo (a súa distribución), non é infrecuente que os escasos convenios colectivos que regulan o contrato a tempo parcial reiteren estas esixencias legais[351] ou mesmo limiten a súa regulación a algunha destas precisións[352].

b) Limitacións

Ademais das limitacións vinculadas ao propio concepto do contrato a tempo parcial, que poden establecer un límite mínimo ou máximo de xornada de traballo, poden existir limitacións ligadas á xornada do traballador a tempo parcial e á súa distribución. Así, aplícanselle ao contrato a tempo parcial os límites xerais sobre xornadas máximas e descansos mínimos. Por exemplo, se presta servizos menos días á semana, pero en xornada diaria completa, seranlle aplicables os límites xerais á xornada diaria e sobre descanso entre xornadas. Ademais, se a súa xornada diaria é inferior á completa, pode realizarse de forma continuada ou partida, pero neste último caso só pode pactarse unha única interrupción durante o seu desenvolvemento, salvo que por convenio colectivo sectorial, ou no seu defecto de ámbito inferior, se estableza outra cousa [art.º 12.4.b) ET].

[349] Convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Pontevedra (art.º 22).

[350] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.C)

[351] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14) e convenio colectivo do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno ou reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** da provincia de Pontevedra (art.º 23).

[352] Convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Pontevedra (art.º 22) e convenio colectivo do **comercio de materiais para a construción e saneamento** da provincia de Ourense (art.º 29).

Neste sentido, algúns convenios reproducen esa limitación dunha única interrupción nos contratos con xornada partida, ás veces cunha duración determinada, por exemplo, de dúas horas[353], e, en ocasións, fixan unha duración mínima que ha de alcanzar o tramo máis curto de prestación efectiva de traballo, como tres horas e media[354] ou catro[355], polo que se entende que os traballadores que realicen unha xornada inferior a deberán prestar de forma continuada -aínda que algúns convenios teñen previsións algo contraditorias ao respecto[356] -.

Outros convenios impoñen directamente a xornada continuada nos contratos a tempo parcial cuxa xornada diaria sexa igual ou inferior a un número de horas determinado, en xeral catro[357]. Ás veces, a xornada diaria continuada imponse aos traballadores a tempo parcial cunha xornada semanal máxima de 30 horas ou de 24 horas, dependendo de que o traballo se preste en centros con horario comercial continuado ou que pechen ao mediodía[358] ou, máis xenericamente, sen especificar o módulo do cómputo, con contratos de media xornada ou inferiores[359] e coa salvidade en ocasións de que existan causas que xustifiquen a xornada partida e mesmo especificando algunhas destas[360].

Outra limitación afecta á imposibilidade dos traballadores a tempo parcial de realizar horas extraordinarias, salvo, por forza maior [art.º 12.4.c) ET], aínda que si poden realizar horas complementarias. Algúns convenios vinculan ao incumprimento da prohibición a transformación automática do contrato a tempo parcial en fixo a tempo completo[361].

---

[353] Convenio colectivo do **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

[354] Semanais; convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Pontevedra (art.º 22).

[355] Convenio colectivo do **comercio materiais para a construción e saneamento** da provincia de Pontevedra (art.º 30).

[356] Convenio colectivo do **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32), que establece unha duración para o tramo máis curto e outra para a obrigatoriedade da xornada continuada.

[357] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia da Coruña (art.º 7.F), convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense (art.º 32) e convenios colectivos do **comercio de alimentación** (art.º 6) e **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno ou reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 23) da provincia de Pontevedra

[358] Convenio colectivo de **comercio vario** da provincia da Coruña (art.º 15).

[359] Convenios colectivos do **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 30) e da **hostalaría** (art.º 29) da provincia de Lugo.

[360] Por exemplo, que sexa unha opción do traballador afectado, que as necesidades do posto de traballo o esixan ou que concorran razóns técnicas, organizativas ou de produción. Convenios colectivos do **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 30) e da **hostalaría** (art.º 29) da provincia de Lugo.

[361] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9).

Tamén existen nos convenios limitacións en relación cos postos de traballo que non poden ser cubertos con contratos a tempo parcial, aínda que xeralmente son limitacións moi xenéricas, referidas aos "postos de traballo a tempo completo" sen máis concrecións[362].

Ás veces os convenios colectivos establecen particularidades en relación co período de proba dos contratos a tempo parcial, cando estes contratos se asinen para a prestación de servizos que non se vaian realizar todos os días da semana[363].

Polo que se refire aos dereitos dos traballadores a tempo parcial, en xeral, son os mesmos que os dos traballadores a tempo completo [principio de igualdade consagrado no art. 12.4.d) ET]. Non obstante, o precepto permite que, en atención á natureza do dereito de que se trate e á súa xornada de traballo parcial, as normas legais e regulamentarias e os convenios colectivos poidan establecer regras de proporcionalidade en función do tempo traballado, tanto da súa contía, coma da súa distribución. Para valorar en cada caso se a medida pode resultar discriminatoria con respecto aos traballadores a tempo completo, debe atenderse en concreto a cada dereito e cada forma de traballo a tempo parcial, conforme a criterios de igualdade, compatibilidade, racionalidade e proporcionalidade, sen que deban excluírse arbitrariamente determinados dereitos polo feito de tratarse de traballadores a tempo parcial. A regra de proporcionalidade adóitase aplicar a dereitos cuantificables e derivados do tempo de traballo (salario, cotizacións sociais, indemnizacións, rendemento por unidade de tempo, etc.), e a de igualdade absoluta a dereitos básicos non cuantificables (protección da saúde e a seguridade, dereitos sindicais e colectivos, ocupación efectiva, etc.). Tamén ha de estarse ao tipo de xornada parcial e á súa distribución en relación co período de remuneración e goce dos descansos, vacacións e permisos dos traballadores a tempo parcial.

Os convenios colectivos que regulan o traballo a tempo parcial adoitan establecer, aínda que non sempre de xeito homoxéneo, regras bastante xenéricas sobre as súas condicións específicas de traballo, en termos de equiparación de dereitos cos traballadores a tempo completo[364]. En materia retributiva, en cambio, como regra xeral, o salario dos traballadores a tempo parcial determínase con criterios de proporcionalidade en relación co seu tempo efectivo de traballo, polo menos,

[362] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 22), **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **comercio minorista téxtil** (art.º 32).

[363] Non podendo superar trinta días de traballo efectivo, cando sexan por tempo indefinido, ou vinte días de traballo efectivo cando sexa de duración determinada, a teor do art.º 23 do **acordo laboral estatal da hostalaría** en relación co convenio colectivo de igual actividade da provincia da Coruña (art.º 36).

[364] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9), convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 9.C) e convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 8)

claramente, en relación co salario base por unidade de tempo ou de obra. Mesmo o salario mínimo interprofesional, que se establece para unha xornada completa. Distinto pode ser, en cambio, o caso doutros complementos salariais, que poden incidir de distinta forma no traballo a tempo parcial en función da xornada pactada e da súa forma de distribución. Aínda que pode obviamente aplicarse o principio de proporcionalidade, se as condicións que se retribúen co complemento non existen no traballo a tempo parcial -exemplo, complementos vinculados á dedicación completa, complementos por xornada partida, por dispoñibilidade, etc. -, poderá mesmo excluírse a súa compensación económica.

Ás veces os convenios establecen o número máximo de traballadores e traballadoras que poden ser contratados baixo esta modalidade, como o 33 por 100 do cadro de persoal fixo pactado no propio convenio, salvo que o horario de apertura da sala resulte inferior á xornada semanal de traballo a tempo completo[365].

Para finalizar esta cuestión, debe facerse sequera unha mención a que é estatisticamente constatable que o traballo a tempo parcial se realiza con máis frecuencia por mulleres que por homes, polo que un eventual tratamento diferenciado do traballo a tempo parcial pode considerarse como unha discriminación indirecta por razón do sexo, se non se xustifica de xeito obxectivo e suficiente como razoable e alleo a toda motivación discriminatoria. Por este motivo, o carácter parcial do contrato en relación co traballo feminino contribuíu a fortalecer o mandato de igualdade no tratamento dos traballadores a tempo parcial.

c) Dereitos de conversión

O contrato a tempo parcial pode concertarse dese modo dende o inicio da relación ou mediante a conversión dun contrato precedente a tempo completo, pero a conversión por medio dunha novación extintiva só pode ter unha orixe voluntaria para as partes, non podendo impoñerse ao traballador por parte da empresa a través dunha modificación do contrato na que se reduza a súa xornada [art.º 12.4.e) ET], nin sequera no contexto da modificación substancial de condicións de traballo (art.º 41 ET). Tan só cabería a imposición dunha redución da xornada, de forma temporal e tras unha autorización administrativa articulada nun expediente de regulación de emprego por causas económicas, técnicas organizativas ou de produción, en contrato a tempo completo que persiste como tal categoría xurídica, pasando os traballadores que a sufran a unha situación de desemprego parcial (arts. 47 e 51 ET e arts. 21 e 25 RD 801/2011, de 10 xuño; art.º 203.3 LXSS). A mesma voluntariedade debe rexer a conversión dun contrato a tempo parcial en contrato a tempo completo.

[365] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9).

Non obstante, para facilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o art.º 12.4.e) ET establece a obriga do empresario de informar os traballadores das vacantes -obriga que reproducen algúns convenios colectivos[366] - e a preferencia dos traballadores contratados a tempo parcial que prestasen servizos dese carácter para a empresa durante tres ou máis anos, para ocupar as vacantes a xornada completa que se produzan na súa empresa dentro do seu grupo profesional ou en categorías equivalentes, de conformidade co que se estableza nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. Esta preferencia non é vinculante para a empresa, aínda cando a súa eventual negativa debe facerse por escrito motivado e pode ser impugnada polo traballador.

Nalgúns convenios considérase a preferencia nos mesmos termos previstos legalmente[367]. Algunhas veces establécese a obriga da empresa de informar sobre as vacantes que queden e recoñécese o dereito preferente do traballador a incrementar a súa xornada de traballo fronte á celebración de novas contratacións para o mesmo posto de traballo, sen especificar en que consiste esa preferencia[368]. Outras veces esa preferencia tórnase en obrigatoriedade, frecuentemente condicionada á idoneidade do traballador a xuízo da empresa ou a criterios de prelación, como a concorrencia de razóns familiares ou formativas nos termos previstos no propio convenio [téñase en conta que o art.º 12.4.g) ET permite establecer por convenio colectivo sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior, requisitos e especialidades para a conversión de contratos a xornada completa en contratos a tempo parcial, mediante a redución da xornada, en atención a situacións familiares e formativas] e, de coincidir estas circunstancias en máis dun traballador ou traballadora, a maior antigüidade baixo a modalidade de traballo a tempo parcial, ou esixindo simplemente un preaviso -por exemplo, de corenta e cinco días- cando, malia non concorrer esas razóns, algún traballador a tempo completo desexe converterse en traballador a tempo parcial[369].

Ás veces, ademais da preferencia en igualdade de condicións polos traballadores a tempo parcial para acceder á xornada completa en caso de que queden vacantes a cubrir, para dar publicidade á vacante e facer efectiva esa preferencia, establécese a obriga da

[366] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 20).

[367] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[368] Convenio colectivo do **comercio vario** da provincia da Coruña (art.º 15).

[369] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9). Entende por "razóns familiares" ter a cargo fillos ou fillas menores de catorce anos de idade ou discapacitados ou ascendentes que precisen asistencia por enfermidade ou incapacidade grave e por "razóns formativas" asistir a cursos de formación profesional regrada que redunden no seu mellor e maior perfeccionamento profesional, ou a cursos para a obtención de título académico universitario.

empresa de publicar no taboleiro de anuncios do centro con antelación a súa intención de contratación indefinida a tempo completo no centro en cuestión[370].

Noutros convenios o que se establece é simplemente unha preferencia dos traballadores a tempo parcial de incremento da xornada laboral cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, antes de proceder a novas contratacións e admitindo excepcións por razóns organizativas ou produtivas xustificadas[371].

Outras veces imponse ao traballador un prazo determinado -que adoita ser bastante reducido, como corenta e oito horas[372] - para que o traballador dea resposta á empresa, prevéndose nalgúns casos expresamente que a empresa non estea obrigada a recoñecer nin pagar a antigüidade que o traballador tivera recoñecida polo resto da xornada[373].

En canto á posibilidade de retorno, o art.º 12.4.e) ET concede aos traballadores que convertesen o seu contrato a tempo completo nun a tempo parcial, ou viceversa, preferencia para retornar ao seu contrato anterior cando existan vacantes na empresa dese carácter dentro do seu grupo profesional ou en categorías equivalentes, de acordo co que se estableza nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. Trátase tamén dunha preferencia non vinculante para a empresa, que simplemente terá que tomala en consideración. Con todo, a negativa empresarial debe notificarse ao traballador por escrito motivado e pode ser impugnada.

Encontráronse poucas referencias ao respecto nos convenios sectoriais autonómicos ou de ámbito inferior. Simplemente, a dalgúns convenios que establecen a obrigatoriedade para a empresa do retorno cando se produza unha vacante a tempo parcial ou a tempo completo na súa mesma categoría ou grupo profesional, polo menos con respecto a traballadores e traballadoras con contrato a tempo parcial por razóns familiares ou formativas[374].

d) Horas complementarias

As horas complementarias son unha porcentaxe adicional de horas de traballo sobre a xornada ordinaria pactada. O art.º 12.5 ET permite a súa realización unicamente nos contratos a tempo parcial de vixencia indefinida. Neste sentido, algúns convenios

[370] Convenio colectivo do **comercio minorista téxtil** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[371] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia da Coruña (art.º 8).

[372] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 29).

[373] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 29).

[374] Art.º 12 **convenio marco estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo** ao que ha de entenderse feita a remisión do convenio colectivo autonómico de igual actividade (art.º 9).

recollen esa limitación ou prohiben aos traballadores a tempo parcial non indefinidos realizar horas extraordinarias e complementarias[375].

Ademais, o art.º 12.5 esixe que as horas complementarias se pacten sempre expresamente e se formalicen por escrito e en modelo oficial mediante un pacto específico, pero permite que se acorden despois de celebrado o contrato. En cambio, hai convenios que esixen que se pacten expresamente no contrato e declaran nulo calquera pacto que se pretenda formalizar ao respecto con posterioridade á celebración do contrato[376].

Unha vez pactadas, a realización das horas complementarias é obrigatoria para o traballador, que deberá ser preavisado do momento da súa realización, salvo que outra cousa se estableza no convenio, cunha antelación mínima de sete días. Algúns convenios manteñen ese preaviso mínimo, coa única excepción de que a necesidade da súa realización xurda de forma non prevista, en cuxo caso reducen o preaviso a corenta e oito horas[377]. Outros establecen como consecuencia do incumprimento do preaviso non a súa inesixibilidade pola empresa senón a obriga de aboalas cunha recarga -como o 75 por 100 sobre a hora ordinaria previsto no propio convenio como retribución da hora extraordinaria[378] -.

O pacto de horas complementarias pode quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediando un preaviso de quince días e sempre que se cumprise un ano dende a súa celebración se concorre algunha das circunstancias previstas no art.º 12.5.g) ET (atención de responsabilidades familiares do art.º 37.5 ET para a redución da xornada, necesidades formativas con incompatibilidade horaria ou incompatibilidade con outro traballo a tempo parcial). Algúns convenios amplían a posibilidade de renuncia ao pacto a outros supostos distintos, mesmo sen especificar cales, esixindo simplemente un prazo de preaviso superior, como un mes[379].

O art.º 12.5.c) ET fixa o máximo de horas complementarias no 15 por 100 das horas ordinarias pactadas no contrato. Non obstante, permite aumentar ese límite por convenio

[375] O Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art. 14) prohíbeo aos posteriores ao 28 de novembro de 1998. Aínda que a sensu contrario podería entenderse outra cousa en relación cos contratos non indefinidos anteriores ao 28 de novembro de 1998, parece que de conformidade co apartado segundo da disposición transitoria 1ª RD-lei 15/1998, do 27 de novembro, que modificou o contrato a tempo parcial para introducir a posibilidade de realizar horas complementarias e prohibir as horas extraordinarias salvo forza maior, a posibilidade de realizar o pacto de horas complementarias vincúlase unicamente aos contratos a tempo parcial de duración indefinida anteriores á súa vixencia nos que a xornada de traballo sexa inferior ao límite legal do traballo a tempo parcial que a propia norma establece, pero en ningún caso a contratos de duración determinada.

[376] Convenios colectivos de **derivados do cemento** das provincias da Coruña e Pontevedra (arts. 22 e 16, respectivamente).

[377] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[378] Convenio colectivo do **comercio vario** da provincia da Coruña (art.º 15).

[379] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 20).

colectivo sectorial, ou no seu defecto de ámbito inferior, ata un máximo do 60 por 100 da xornada parcial pactada. Así, algúns convenios fixan o máximo de horas complementarias no 30 por 100 das horas ordinarias pactadas no contrato[380].

En ocasións, os convenios mesmo permiten transferir a outro período temporal (polo xeral, un trimestre) as horas complementarias non consumidas no período temporal anterior, ou unha parte destas -por exemplo, un 20 por 100[381] -, unha vez esgotadas as horas complementarias correspondentes a ese período. Esta posibilidade adoita vincularse ao período temporal inmediatamente posterior, sen que caiba transferir de novo as horas complementarias xa transferidas do período anterior[382].

Loxicamente, como prevé de modo expreso o art.º 12.5.c) ET, en ningún caso a suma da xornada parcial pactada e das horas complementarias pode superar a xornada completa aplicable, previsión que reiteran innecesariamente algúns convenios colectivos, como tamén a obriga de respectar os límites de xornada e descansos establecidos na lei [art.º 12.5.e) ET] e no propio convenio[383].

A forma de distribución e de realización das horas complementarias deberá respectar o establecido en convenio colectivo sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior, e no pacto individual sobre horas complementarias. Neste sentido, algúns convenios conteñen unha regulación específica, como, por exemplo, a imposibilidade de esixir ao traballador a súa realización fóra do horario correspondente á súa quenda de traballo (mañá, tarde ou sábados, domingos e festivos)[384].

Algúns convenios prevén a posibilidade de que se produzan excesos de xornadas por circunstancias propias do servizo -enténdese, polo tanto, non imputables ás horas complementarias que, se é o caso, se puidesen pactar-, impoñéndose a súa compensación con tempos de descanso ou engadido a vacacións, que se gozará de mutuo acordo entre empresa e traballador[385].

Non existen particularidades en materia de retribución que é a mesma que a das horas ordinarias, debendo consignarse no recibo de salarios e nos boletíns de cotización.

---

[380] Convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 14) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 20).

[381] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[382] Ibídem.

[383] A xeito de exemplo, convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[384] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14).

[385] Ibídem.

B) Contratos de relevo e xubilación parcial

O contrato de relevo é unha modalidade contractual vinculada á xubilación parcial. O cesamento parcial no traballo por motivos de idade supón de xeito automático a conversión do contrato do traballador parcialmente xubilado nun contrato a tempo parcial, pero tamén pode xerar unha necesidade de traballo sobre a xornada que deixa vacante o xubilado parcial, que pode cubrirse a través da contratación dun novo traballador. Esta nova contratación é a que se coñece como contrato de "relevo". Estas figuras regúlanse nos apartados 6 e 7 do art.º 12 ET e no art.º 166 LXSS, modificados con efectos 1 de xaneiro de 2013 pola lei 27/2011 e desenvolvidos por RD 1131/2002, do 31 de outubro, vixente no que non se opoña á devandita regulación legal. Non obstante, mantense a regulación precedente sobre a pensión de xubilación, nas súas diferentes modalidades, para os que tivesen extinguido o seu contrato de traballo con anterioridade á súa entrada en vigor, para quen tivesen suspendido ou extinguido a súa relación laboral por decisións adoptadas con anterioridade á súa entrada en vigor, e para quen tivesen accedido á xubilación parcial con anterioridade á súa entrada en vigor ou tivesen sido incorporados antes desa data "a plans de xubilación parcial, recollidos en convenios colectivos de calquera ámbito ou acordos colectivos de empresas, con independencia de que o acceso á xubilación parcial se producise con anterioridade ou posterioridade ao 1 de xaneiro de 2013" (disposición final 12ª lei 27/2011).

Dentro dese marco legal a negociación colectiva adoita completar o réxime xurídico do contrato de relevo e da xubilación parcial, para facilitar as posibilidades de actuación do traballador que desexa acceder á xubilación parcial, mesmo a realización da súa xornada residual de traballo, así como de contratación pola empresa de traballadores relevistas, establecendo dereitos e obrigas das partes.

Aínda que algúns convenios colectivos non achegan absolutamente nada[386] e outros confunden mesmo o contrato a tempo parcial do xubilado parcial co contrato de relevo, permitindo aos interesados na xubilación parcial asinar coa empresa o pertinente contrato de relevo[387], chama a atención a asiduidade de cláusulas atinentes á xubilación parcial nos convenios, fronte á exigua regulación da xubilación parcial.

A regulación da xubilación parcial e o contrato de relevo sufriron cambios significativos mediante a lei 40/2007. Malia iso, encóntranse cláusulas en convenios colectivos que reproducen unha regulación legal xa non vixente, como a posibilidade de acceso á xubilación parcial despois de cumpridos os 60 anos e antes, polo tanto, dos 61

[386] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 14), convenio colectivo da **construción** da Coruña (art.º 26.c) e convenio colectivo do **comercio da pel e do calzado** de Lugo (art.º 23).

[387] Convenios colectivos autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 49), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 36 bis 2) e **actividade arqueolóxica** (art.º 31) e convenio colectivo de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña (art.º 13).

anos[388] ou a posibilidade ilimitada de redución de xornada ata un 85 por 100[389], se ben nalgúns casos os convenios prevén expresamente a súa adaptación ás modificacións legais en relación coa idade de acceso, as porcentaxes de redución a aplicar ou calquera outro elemento da xubilación parcial[390]. Non obstante, algunhas destas cláusulas seguen conservando polo menos parcialmente a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2012 porque ata esta data se mantén a posibilidade de acceder á xubilación parcial a idade máis temperá para traballadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de emprego ou por medio de convenios e acordos colectivos de empresa anteriores ao 25 de maio de 2010, sempre que cumpran os restantes requisitos e se encontren nas condicións previstas para tales efectos (60 anos se o traballador relevista é contratado a xornada completa mediante un contrato de duración indefinida ou 60 anos e 6 meses se o traballador relevista é contratado noutras condicións)[391]. Algúns convenios mesmo foron obxecto dun acordo de interpretación da cláusula na que se regula a xubilación parcial para entender que os requisitos esixidos aos traballadores son os incluídos na normativa vixente no momento da firma do convenio[392]. Outros expresamente prevén aplicar o réxime de xubilación parcial que establecen durante toda a súa vixencia, aínda que por remisión a un réxime transitorio introducido pola lei 40/2007 e derrogado polo RD-lei 8/2010 e que, polo tanto, xa non está vixente[393]. E outros, en cambio, prevén o seu axuste aos termos que en cada momento contemple a lexislación vixente sobre a materia[394].

En ocasións, os convenios mesmo reproducen textualmente o art.º 12.6 ET na redacción dada pola lei 12/2001, do 9 de xullo -anterior, pois á dada pola lei 40/2007, de 4 decembro, malia ser os mesmos subscritos en data mesmo bastante posterior á súa entrada en vigor[395]- ou fan unha remisión ao art.º 12.6 ET "redactado por lei 12/2001"[396].

---

[388] Convenio colectivo do **comercio téxtil** da provincia de Lugo (art.º 28).

[389] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 32) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 33), **comercio téxtil** (art.º 29), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 39), **comercio téxtil** (art.º 29) e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 22).

[390] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 33) e **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 39).

[391] Disposición transitoria 2ª RD-lei 8/2010.

[392] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia da Coruña (art.º 21.2).

[393] Convenio colectivo de **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** da provincia de Pontevedra (art.º 26.c)

[394] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 108).

[395] Convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 29) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 43).

[396] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo (art.º 20).

A xubilación parcial dun traballador comporta por definición unha redución de xornada entre un 25 e un 75 por 100 (ata o 85 por 100 se o relevista é contratado indefinidamente a xornada completa), coa correspondente minoración salarial e esixe uns requisitos establecidos no art.º 166 LXSS. A súa solicitude é voluntaria para o traballador pero non pode tampouco impoñerse á empresa, sen prexuízo dos compromisos adquiridos mediante convenios colectivos. Se a idade do traballador é inferior á idade ordinaria de xubilación, a empresa, ademais de asinar un contrato a tempo parcial co xubilado, debe concertar simultaneamente un contrato de relevo para substituír o traballador que se xubile parcialmente. Se é superior a esa idade, a empresa pode celebralo, pero non é obrigatorio.

A negociación colectiva pode fomentar o uso da xubilación parcial combinada con contratos de relevo (art.º 12.7 ET). Algúns convenios colectivos consideran a xubilación parcial como dereito subxectivo do traballador que cumpre os pertinentes requisitos legais, e, en consecuencia aínda que non sempre de forma clara, como obriga da empresa[397], polo menos mentres a lexislación laboral permita as xubilacións parciais[398], obriga que ha de cumprirse, segundo algúns convenios para o suposto de que non existan suficientes traballadores cualificados para relevar a todos os peticionarios no momento en que o solicitan, anualmente e por rigorosa orde de recepción das solicitudes[399] ou, por esta orde, por maior idade do solicitante ou por antigüidade na empresa[400], polo menos xeralmente no caso de que non existan suficientes traballadores cualificados para relevar a todos os peticionarios no momento en que o soliciten.

Tal obriga esixe atender as solicitudes que para tal efecto sexan tramitadas e asinar os correspondentes contratos de relevo, pero non permite impoñer ao traballador contra a súa vontade a xubilación parcial.

Nalgúns casos a obriga da empresa supedítase á existencia de candidato idóneo para o contrato de relevo[401] -aprazándose a xubilación noutro caso[402] - ou á solicitude polo

---

[397] Convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da provincia da Coruña (art.º 16), convenios colectivos de **industrias vinícolas** (art.º 22) e **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 20) da provincia de Lugo (art.º 20) e convenios colectivos de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 21), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 18) e **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 21) da provincia de Pontevedra

[398] Convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[399] Convenio colectivo de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da provincia da Coruña (art.º 19).

[400] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 34), convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo (art.º 20) e convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[401] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 32).

[402] Convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 38).

traballador antes do cumprimento dunha determinada idade (sesenta e un anos) ou co compromiso de acceder á xubilación total aos sesenta e cinco anos[403] -podendo nestes casos mesmo fixar o propio xubilado parcial a porcentaxe de redución da súa xornada dentro das marxes permitidas pola lei-, ou ao transcurso dun período temporal mínimo dende a última xubilación parcial na empresa (un ano[404]), ou á redución da porcentaxe máxima de xornada prevista legalmente[405] (directamente, do 85 por 100 en moitos casos) ou a un acordo escrito sobre a forma na que traballará o xubilado parcial a xornada que se mantén en alta na empresa[406] ou a unha antigüidade mínima do traballador na empresa[407] ou a que o traballador estea encadrado en determinados grupos profesionais -esixindo o mutuo acordo noutro caso[408] -.

Non é infrecuente nas cláusulas sobre xubilación parcial que establecen a obrigatoriedade da empresa de asinar o contrato de relevo cando sexa necesario e prevén a esixibilidade da acumulación da xornada, excluír da aplicación destas previsións os traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, como xefes, encargados, xerentes, etc., cuxo acceso á xubilación parcial requirirá, nestes casos, común acordo entre empresa e traballador[409]. Algúns convenios tamén establecen un número máximo de contratos a tempo parcial con traballadores parcialmente xubilados en función do cadro de persoal da empresa, de modo que, alcanzado ese número, a obriga deixa de existir[410].

---

[403] **III convenio estatal da madeira** (art.º 28) ao que se remite o convenio colectivo de **industria de ebanistaría e afíns** da provincia de Lugo (art.º 20), sen prexuízo da regulación complementaria que establece; convenio colectivo de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** da provincia de Ourense (art.º 23) e convenios colectivos de **carpintaría de ribeira** (art.º 11) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 14) da provincia de Pontevedra.

[404] Convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia da Coruña (art.º 13).

[405] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 34), convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 45), convenios colectivos da provincia de Lugo de **elaboración de confeitaría, pastelaría e repostaría** (art.º 19), **limpeza de edificios e locais** (art.º 31), **industrias de siderometalúrxica** (art.º 59), **panadarías** (art.º 34), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 27), **comercio de alimentación** (art.º 25.c), **comercio do metal** (art.º 47) e **oficinas e despachos** (art.º 26) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 26.c) e do **comercio do metal** (art.º 27).

[406] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 36 bis 2).

[407] Convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 16).

[408] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 108). Ás veces, excepciónase da obriga da empresa a xubilación parcial de determinadas categorías, esixíndose nestes casos acordo expreso entre empresa e traballador; así acontece cos viaxantes no convenio colectivo de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** de igual provincia (art.º 21).

[409] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 22), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 19), **limpeza de edificios e locais** (art.º 31), **industrias de siderometalúrxica** (art.º 59), **panadarías** (art.º 34), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 27), **comercio do metal** (art.º 47) e **oficinas e despachos** (art.º 26).

[410] **III convenio estatal da madeira** (art.º 28) ao que se remite o convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 20), sen prexuízo da regulación complementaria que establece;

Nalgunhas ocasións, os convenios que regulan a xubilación parcial e impoñen a obrigatoriedade para a empresa de aceptar a xubilación parcial anticipada, remítense ao disposto na lexislación vixente pero prevén, para o caso de producirse un cambio substancial na regulación legal, que a comisión paritaria do convenio poida acordar o que proceda[411]. Nalgúns convenios, prevese deixar sen efecto o réxime establecido no convenio para futuras xubilacións ata que os seus efectos sexan analizados pola comisión negociadora do convenio e se proceda á súa adaptación[412] ou á adopción das correspondentes modificacións[413].

Noutras ocasións, o que parece recoñecerse no convenio colectivo non é máis que un dereito subxectivo do traballador á solicitude á empresa da redución de xornada necesaria para acceder á xubilación parcial, ou un dereito a pactar xubilacións parciais entre traballador e empresario ás veces condicionada á redución da xornada no límite máximo legalmente previsto[414] ou expresamente no 85 por 100, pero algúns convenios parecen acoller a obriga da empresa de acceder á solicitude nun prazo de tempo determinado, que adoita ser trinta días[415]. Ás veces establecen a obriga da empresa de estudar a solicitude do traballador de boa fe con vistas a lograr un acordo -e mesmo nalgúns casos aplicando o principio de igualdade entre traballadores eventuais e indefinidos[416]- ou a darlle unha resposta -en ocasións, esíxese que sexa motivada por escrito- nun prazo determinado, vinte días[417] ou, máis frecuentemente, trinta[418], ou de responder polo menos cando empresa e traballador non estean de acordo[419]. En ocasións

---

convenio colectivo da provincia de Ourense **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 23) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 11), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 14) e **derivados do cemento** (art.º 108).

[411] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 34), convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo (art.º 20) e convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[412] Convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[413] Convenio colectivo de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** da provincia de Ourense (art.º 23).

[414] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 37), **comercio materiais para a construción e saneamento** (art.º 25 bis) e **comercio minorista téxtil** (art.º 28).

[415] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 12.3.3) e **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 26.c)

[416] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 36).

[417] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 66).

[418] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 28), **carpintaría de ribeira** (art.º 11), **comercio do metal** (art.º 27), **limpeza de edificios e locais** (art.º 37), **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 29) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 36).

[419] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Pontevedra (art.º 36).

facúltase a comisión paritaria para resolver as posibles discrepancias que poidan xurdir entre as partes, tamén nun prazo determinado, xeralmente de trinta días[420].

Polo demais, son frecuentes as cláusulas de convenios que prevén a posibilidade de acumulación da xornada de traballo do xubilado parcial nos meses inmediatos á xubilación parcial e a xornada completa[421] ou noutros períodos, que se vincula ás veces co suposto de xubilación parcial co máximo de redución de xornada prevista legalmente[422], quedando exonerado o traballador de acudir novamente á empresa unha vez complete a prestación laboral equivalente, ou a acumulación periódica en períodos anuais[423].

Ás veces establécese a obrigatoriedade da acumulación, pero só se a empresa está interesada nela, aínda que frecuentemente se esixe que a xornada reducida sexa inferior ao 50 por 100[424] ou que o acceso á xubilación parcial fose coa redución máxima de xornada que a lei permita en cada momento[425]. Outras veces a obrigatoriedade da acumulación supedítase a que sexa o traballador quen estea interesado nela e se xubile parcialmente pola porcentaxe máxima que permita a lexislación[426]. Algúns convenios simplemente recollen a obriga da empresa de concentrar a xornada semanal ou anual do traballador no menor tempo posible, se o traballador o solicita, fixándose o horario de prestación de servizos de común acordo[427]. E outros impoñen a acumulación en xornadas completas sen máis ou nos meses inmediatamente seguintes á xubilación

[420] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 66) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 39.C), **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 26.c), **limpeza de edificios e locais** (art.º 37), **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 29) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 36).

[421] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 13); convenios colectivos da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 33), **comercio de elementos de metal** (art.º 33), **comercio téxtil** (art.º 29) e **sidrometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 39) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 39.C), **mármores e pedras** (art.º 12.3.3), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 14), **comercio do metal** (art.º 27), **comercio minorista téxtil** (art.º 28) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 13).

[422] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 19), **limpeza de edificios e locais** (art.º 31), **panadarías** (art.º 34) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 27) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 26.c) e **carpintaría de ribeira** (art.º 11).

[423] Convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (disposición final 9ª).

[424] Aínda que non en todos os convenios aparece ben expresado (nalgúns fálase dunha "redución da xornada inferior ao 50% "), debe impoñerse unha interpretación lóxica e sistemática fronte á interpretación literal. Véxanse convenios colectivos da provincia de Lugo de **distribución de butano** (art.º 20), **industrias vinícolas** (art.º 22) e **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 20).

[425] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 19), **comercio de alimentación** (art.º 25.c) e **oficinas e despachos** (art.º 26).

[426] Convenio colectivo de **industrias vinícolas** da provincia de Lugo (art.º 22).

[427] Convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense (art.º 22).

parcial[428], ou polo menos se a redución de xornada é a máxima permitida pola normativa[429]. Nalgunhas ocasións, a acumulación establécese dentro de cada ano natural, debendo acordar empresa e traballador o período de ano en que deba traballarse[430].

Algúns convenios especifican mesmo o número de días de traballo esixibles en función da porcentaxe de xornada reducida e da correspondente porcentaxe de xornada a realizar, debendo, se é o caso, restarlles os que se xubilan parcialmente os días adicionais de vacacións e de libre disposición que, por razón de antigüidade, poidan corresponderlles[431].

Outros convenios limítanse a atribuír á empresa a facultade de distribución da xornada laboral do xubilado parcial[432]. E, en canto á determinación da porcentaxe da xornada parcial a realizar polo traballador, algúns convenios atribúen ao propio traballador a facultade de fixala[433]. Outros impoñen a redución máxima da xornada en defecto de acordo das partes[434].

Malia a acumulación da xornada reducida, algúns convenios prevén expresamente que o salario pagado en contraprestación ao traballador deba recibirse mensualmente en función da xornada que lle quedase[435]. Neste sentido, non está de máis recordar que a obriga de cotizar tamén se mantén.

Mesmo, en ocasións, concédese ao xubilado parcial un permiso retribuído. Ás veces, un permiso para maiores de sesenta anos que exonera o traballador de realizar a xornada de traballo residual que se debería manter polo seu contrato a tempo parcial dende a formalización da xubilación parcial[436]. Outras veces permítese á empresa optar por un permiso retribuído sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos[437] ou

[428] Convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 66).

[429] Convenios colectivos de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 59) e **comercio do metal** (art.º 47) da provincia de Lugo e convenios colectivos de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 29) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 36) da provincia de Pontevedra.

[430] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** das provincias da Coruña e Pontevedra (arts. 45 e 37, respectivamente).

[431] Convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense (art.º 22).

[432] Convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da provincia da Coruña (art.º 21).

[433] Convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[434] Convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da provincia da Coruña (art.º 21).

[435] Convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense (art.º 22).

[436] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 34).

[437] Convenios colectivos de **comercio do metal** da provincia de Pontevedra (art.º 27) e **hostalaría** (art.º 36) da provincia de Pontevedra.

establécese a aplicación dunha escala que recolle o propio convenio, para cando o xubilado parcial reduce ao máximo a súa xornada, aínda que podendo pactar tamén as partes outra cousa. A que máis se reitera nos convenios sectoriais galegos de ámbito autonómico ou inferior, é a escala que establece unha dispensa absoluta de traballo cando o traballador ten máis de trinta anos de antigüidade na empresa, unha dispensa do 75 por 100 cando ten entre vinte e trinta e unha dispensa do 50 por 100 cando ten entre dez e vinte anos de antigüidade[438]. Non obstante, recóllense nalgunhas cláusulas outras escalas, como a que só dá as dúas primeiras opcións[439] ou a que establece só unha dispensa absoluta cunha antigüidade de trinta ou máis anos e do 50 por 100 cunha antigüidade entre vinte e vinte e nove[440].

Son frecuentes as cláusulas nos convenios que establecen a obriga do traballador de comunicar á empresa cunha antelación mínima o seu desexo de acollerse á xubilación parcial, sobre todo cando o dereito do traballador se vincula cunha obriga da empresa. Aínda que este prazo de preaviso adoita ser de tres meses[441] ou noventa días[442], non faltan casos en que se reduce a un mes[443] ou amplíase ata seis meses[444], ás veces só para os traballadores incluídos en determinados grupos profesionais[445]. En ocasións,

---

[438] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 12.3.3), **sector extractivo de pedra natural -canteiras-** (art.º 26.c), **carpintaría de ribeira** (art.º 11), **limpeza de edificios e locais** (art.º 37) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 36).

[439] Convenio colectivo de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** da provincia de Pontevedra (art.º 29).

[440] Convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 14).

[441] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 22), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 19), **limpeza de edificios e locais** (art.º 31), **panadarías** (art.º 34), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 27), **comercio de alimentación** (art.º 25. c) e **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 20); convenios colectivos da provincia de Ourense do sector de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 33), **comercio de elementos de metal** (art.º 33) e **comercio téxtil** (art.º 29) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 16), **mármores e pedras** (art.º 12.3.3), **carpintaría de ribeira** (art.º 11), **hostalaría** (art.º 36), **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 29), **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 21) e **comercio minorista téxtil** (art.º 28).

[442] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 34), convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo (art.º 20) e convenio colectivo de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** da provincia de Pontevedra (art.º 18).

[443] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 28) e convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense (art.º 22).

[444] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 108).

[445] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 16), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 13) e **industrias siderometalúrxicas** (art.º 66); convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 59), **comercio do metal** (art.º 47) e **oficinas e despachos** (art.º 26); convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 39).

establécese un período para facer efectiva a xubilación dende a solicitude escrita entregada á dirección da empresa[446].

En ocasións, os convenios tamén establecen idades de xubilación forzosa para os xubilados parciais, frecuentemente sesenta e cinco anos se reúnen os requisitos para acceder a unha pensión contributiva de xubilación[447], sen ter en conta a complexa reforma acometida na idade ordinaria de xubilación pola lei 27/2011, da 1 de agosto, que, a teor da súa disposición final 11ª, entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2013, aínda que co réxime transitorio previsto na nova disposición transitoria 20ª LXSS.

Existen tamén cláusulas en convenios de sectores nos que son frecuentes as prestacións de servizos a entidades públicas e nos que pode haber cambios de titularidade na adxudicación dun servizo, que prevén expresamente, para o suposto de subrogación empresarial, a obriga da empresa entrante de manter as condicións pactadas pola empresa saínte, tales como xornada a reducir, distribución de xornada ou pagamento de salario[448].

Polo demais, a teor da regulación legal, o contrato de relevo debe asinarse cun traballador desempregado inscrito como tal na oficina de emprego ou cun traballador vinculado á propia empresa por un contrato de duración determinada e formalizarse por escrito e en modelo oficial, con constancia específica do nome, a idade e circunstancias profesionais do traballador substituído, así como as características do posto de traballo que vaia desempeñar o traballador relevista (art.º 12.7 ET e disposición adicional 1. ª RD 1131/2002). A xornada de traballo pode ser completa ou parcial, equivalente polo menos á redución experimentada polo traballador parcialmente xubilado. O horario de traballo do relevista pode completar o do xubilado parcial ou simultanearse con este. Ás veces os convenios limítanse a recoller as previsións legais nos mesmos ou moi parecidos termos[449].

A duración do contrato de relevo pode ser indefinida ou determinada, igual á do tempo que lle falte ao traballador xubilado parcialmente para alcanzar a súa idade de xubilación ordinaria ou, se o xubilado parcial continúa na empresa tras ao idade ordinaria de xubilación, anual e prorrogable por períodos anuais ata a súa xubilación total.

Non obstante, hai convenios colectivos que esixen, para a redución da porcentaxe máxima establecida legalmente, que se concerte un contrato de relevo indefinido e a

[446] Convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 10).

[447] Convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 29) e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 22).

[448] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 37).

[449] Convenio colectivo de **primeira transformación da madeira** da provincia de Lugo (art.º 29).

tempo completo[450]. E outros impoñen a transformación do relevista en traballador indefinido cando o xubilado parcial que accedeu a determinada idade á xubilación (por exemplo, antes dos sesenta e un anos) ou manifestou a súa vontade de cesar definitivamente aos sesenta e cinco, cese definitivamente a esta idade, se as circunstancias económicas, técnicas, organizativas ou de produción o permiten.

C) Contratos de fixos-discontinuos e de fixos-periódicos

Como é sabido, o art.º 15.8 ET distingue dous supostos de contratos por tempo indefinido con prestación de servizos discontinuos: os que se repiten en datas certas dentro do volume normal de actividade da empresa e os que non gozan desa frecuencia temporal previamente coñecida.

Os contratos fixos-discontinuos e fixos-periódicos apenas aparecen referenciados nos convenios analizados. A maioría refírense ás modalidades contractuais máis xenéricas, fixos e temporais, dentro dos que especifican as distintas tipoloxías habituais no noso mercado laboral (contrato por obra ou servizo determinado, contrato eventual e contrato formativo).

Dentro dos escasos convenios que si mencionan os contratos fixos-discontinuos[451], destaca a definición que ofrecen, no sentido de considerar traballadores fixos-discontinuos "aos que presten os seus servizos nunha empresa, durante un mesmo período de forma eventual, cando transcorra certo tempo dende a súa primeira contratación"[452] ou ben, os que "non" se repitan en datas certas, dentro do volume normal da actividade da empresa"[453].

a) Xornada

Con carácter xeral, o contrato fixo-discontinuo asinarase a xornada completa. Non obstante, os convenios colectivos poden acordar que se formalice a tempo parcial, así como os requisitos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos de fixos-discontinuos. Só os traballadores fixos-discontinuos que realicen unha xornada reducida poderán pactar a realización de horas complementarias.

---

[450] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 36 bis 2), **III convenio estatal da madeira** (art.º 28) ao que se remite o convenio colectivo de **industria de ebanistaría e afíns** da provincia de Lugo (art.º 20), sen prexuízo da regulación complementaria que establece, e convenio colectivo de **carpintaría de ribeira** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[451] O convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 41) inclúe unha simple mención na súa clasificación das modalidades contractuais.

[452] O convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio da pel** (art.º 24), fala de tres anos como máximo para que pasen a ter a condición de fixos-discontinuos.

[453] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 11.3), **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 15) e **actividade arqueolóxica** (art.º 16).

A xornada dos traballadores fixos-discontinuos e fixos-periódicos esixe un período de referencia predeterminado, se ben, no contrato a tempo parcial se ten en conta a vontade e as necesidades das partes á hora de fixar a xornada. Nestes casos, repítense de forma periódica, con datas certas de inicio e de duración.

Pola súa banda, no contrato fixo-discontinuo é a natureza da actividade contratada a que se impón sobre a vontade das partes, en atención ás necesidades que provoca. Non se repiten de forma certa, por variar as súas datas de inicio ou duración ou por modificacións na intensidade e volume da actividade.

Nos convenios analizados non se observan especialidades respecto deste tipo de contratos, unicamente insisten en que non se repitan en datas certas"[454]. Unha peculiaridade constitúea a previsión que permite, excepcionalmente, a contratación dun traballador fixo de carácter discontinuo cando supoña unha situación de pluriemprego[455].

b) Requisitos

Segundo o propio ET (art.º 15.8), o contrato debe formalizarse por escrito no modelo oficial onde se farán constar as seguintes indicacións: duración estimada da actividade; forma e orde de chamamento que estableza o convenio colectivo aplicable; xornada laboral estimada e a súa distribución horaria. O incumprimento da obriga de formalizar o contrato por escrito constitúe unha infracción grave. Ademais, o empresario deberá entregar unha copia básica do contrato, nun prazo non superior a dez días dende a súa formalización, á representación legal dos traballadores, que a asinarán para a súa remisión á oficina pública de emprego.

Existen cláusulas nos convenios que permiten a conversión en traballadores fixos-discontinuos a todo o que se axuste á definición do propio acordo. Ademais, comprométese a manter a antigüidade que o traballador xa tivera acumulada por traballos anteriores. Tamén se prevé a garantía dun período mínimo de traballo, en cómputo anual (tres meses) e estipúlase un prazo de preaviso mínimo, para o efecto (sete días[456]).

c) Preferencias de chamamento

Nos contratos fixos-discontinuos a efectiva realización do traballo é unha expectativa que debe ir precedida do denominado "chamamento". A orde e forma desa convocatoria para prestar o servizo determínase no convenio colectivo. En caso de que o

[454] Ibídem.

[455] Convenio autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8).

[456] Convenio autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 16).

empresario incumpra este deber de "chamada", o traballador pode reclamar a través do procedemento de despedimento, dende o momento que tivera coñecemento da falta de convocatoria. O simple chamamento tardío non constitúe a extinción do vínculo, xa que nestes casos non se produce a decisión unilateral do empresario de romper a relación laboral, como acontece na falta de chamamento do fixo-discontinuo.

As cláusulas convencionais adoitan decantarse polo criterio da antigüidade para establecer a orde no chamamento. De tal forma que determinan que "a orde será sobre a base do número de xornadas cotizadas" ou que "para o mesmo posto na mesma empresa, tendo preferencia os de maior número de xornadas"[457].

A pesar de que non se encontre estritamente referido aos traballadores fixos-discontinuos, resulta interesante mencionar o que algúns convenios denominan "bolsas de emprego", que implica a elaboración dunha lista de traballadores do sector de que se trate e que obriga a seguir unha orde preferente na contratación[458]. Isto garda certo paralelismo co procedemento de "chamada" no ámbito dos contratos fixos-discontinuos.

A actitude do traballador de non acudir ao chamamento, unha vez efectuado, pode constituír a extinción do contrato, cando non se acredite razón abondo e bastante para non se incorporar ao traballo, coma se se tratase dun abandono de posto de traballo; ou ben que o traballador conserve o dereito a ser chamado nas tempadas sucesivas, cando xustifique que non pode acudir ao chamamento por causas non imputables a el mesmo, por forza maior ou por caso fortuíto.

Existen previsións convencionais a favor de conservar a condición de traballador fixo-discontinuo no caso de que este non poida acudir ao chamamento, ben porque se encontre xa realizando unha prestación laboral ou por sufrir unha situación de baixa médica[459].

d) Conversión de temporais en fixos-discontinuos

Pola súa natureza, o contrato do traballador fixo-discontinuo pode resultar similar ao contrato por obra ou servizo determinado e ao eventual por circunstancias da produción. Non obstante, existen diferenzas claras.

Respecto do contrato eventual por circunstancias da produción, este xustifícase na acumulación de traballo imprevisible e queda fóra de calquera ciclo de reiteración regular, mentres que no contrato fixo-discontinuo a contratación responde a unha

[457] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 11.3).

[458] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (disposición adicional quinta).

[459] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 16).

necesidade de traballo de carácter intermitente ou cíclico, é dicir, en intervalos temporais separados pero reiterados no tempo e dotados de certa homoxeneidade.

No contrato por obra ou servizo determinado, a principal diferenza radica na substantividade propia que existe neste tipo de contratación e a súa finalización ao termo do obxecto concreto que a motivou, mentres que no caso do fixo-discontinuo, a súa actividade carece de substantividade propia, se ben pode considerarse habitual, pola súa repetición cíclica na empresa.

Algunhas cláusulas convencionais outorgan preferencia na conversión de "fixos ordinarios" aos propios traballadores fixos-discontinuos, sempre que desenvolvan funcións do mesmo posto e categoría profesional. Establecen, mesmo, que a orde para optar ao novo traballo se realizará en función da súa antigüidade na empresa, dende o primeiro contrato[460].

A favor da transformación dos contratos eventuais en fixos-discontinuos, decántanse fórmulas que supeditan esa transformación ao transcurso dun período de tempo determinado desenvolvendo ese posto de traballo -como máximo tres anos-[461].

Non obstante, na maioría dos convenios, os contratos temporais transformaranse en indefinidos, non en fixos-discontinuos, se tras cumprido o período máximo de duración, os traballadores continuasen prestando servizos na empresa[462]. Neste sentido, nalgúns casos, determínase unha orde preferencial por antigüidade[463]. Tamén se considera este cambio de modalidade contractual cando os contratos temporais se celebrasen en fraude de lei[464].

En definitiva, os negociadores non utilizan demasiado a figura contractual do fixo-discontinuo, en ningunha das súas modalidades, e decántanse máis por outras fórmulas contractuais. Sen dúbida, non deixa de ser unha carencia porque o contrato fixo-discontinuo, en moitos casos, podería substituír ao clásico contrato eventual por circunstancias da produción e, como é sabido, o primeiro ofrece máis garantías para o traballador.

---

[460] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.15)

[461] Convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio da pel** (art.º 24).

[462] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.26) e de **axuda a domicilio** (art.º 14); convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 34) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 22) e **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 31).

[463] Convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña (art.º 14).

[464] Por exemplo, convenio colectivo de **sector de derivados do cemento** da provincia da Coruña (art.º 24).

11. CONTRATO DE FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Sobre el os convenios colectivos non conteñen regulacións que engadan nada á lei[465]. Cabe destacar que algunhas cláusulas animan a que se recorra a esta modalidade para facilitar a contratación indefinida[466], normalmente de calquera contratos temporais. Ou expresan que a conversión en indefinidos dos contratos concertados con carácter temporal se acollerá a esta[467]. Hai as que supoñen compromisos de ambas as dúas partes de fomentar a contratación indefinida[468]. Ou que, despois de recoñecerse como normal a modalidade indefinida dos contratos para a atención de necesidades permanentes das empresas, manifestan a posibilidade de recorrer ao contrato de fomento da contratación indefinida[469].

Certa cláusula refírese ao contrato de fomento da contratación indefinida cando expresa que as empresas se comprometen a favorecer a contratación indefinida "*acolléndose aos acordos asinados entre patronal e sindicatos en Madrid*"[470].

12. OBRIGAS DE INFORMACIÓN SOBRE O CONTRATO DE TRABALLO

Hai cláusulas de convenios que impoñen a entrega dunha copia do contrato aos traballadores de novo ingreso nun prazo de cinco días "*tras a tramitación deste na oficina pública de colocación*"[471] (*sic*). Ou nun prazo de quince (ou de vinte) días seguintes á súa incorporación á empresa[472]. Mesmo hai cláusulas que establecen o contido mínimo do contrato[473]. Tamén as hai que establecen a entrega pola empresa ao

---

[465] Por exemplo, convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 14) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 7).

[466] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 14), convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 23) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 20), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 21) e **comercio de mobles** (art.º 20).

[467] Convenio colectivo autonómico de **peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 8) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 11) e **sideremetal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 20).

[468] Ou no convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Ourense (art.º 30).

[469] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 34) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[470] Convenio colectivo de **torradores de café e sucedáneos** da provincia de Ourense (art.º 12); seguidamente, o convenio fai referencia á disposición adicional primeira da lei 63/1997, de 26 decembro.

[471] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 19).

[472] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 10), convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 11), **mármores e pedras** (art.º 7.4) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 7) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 8).

[473] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 10). Farase constar o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo e categoría profesional en que se encadra ao traballador/a, e, en todo caso, o contido mínimo do contrato, é dicir: identificación completa das partes

traballador dunha copia de calquera documento oficialmente recoñecido que acredite a prestación dos seus servizos na empresa. Ou, "de ser o caso, poñerase a disposición unha copia básica do contrato que se formalice"[474]. Hai cláusulas que, pola súa banda, establecen o contido mínimo do contrato[475].

Nalgún precepto imponse a forma escrita para todos os contratos de traballo, de calquera modalidade[476]. Outro impón que na firma dos contratos de traballo estará presente un representante legal dos traballadores, ao que se lle entregará unha copia do contrato de traballo, sen prexuízo da copia correspondente ao traballador[477].

Sobre a copia básica do contrato de traballo, os convenios colectivos que se refiren a ela reiteran, con maior ou menor extensión, as regras contidas no art.º 8.3 e no art.º 64 ET[478]. Tamén hai convenios que reiteran ou especifican as obrigas informativas deste último precepto[479]. Mesmo algún convenio, como unha reliquia histórica, reproduce o articulado da lei 2/1991, de 7 xaneiro[480]. Outros, cunha orientación de maior interese, establecen contidos concretos da copia básica para certos contratos, como os de obra[481].

---

contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo a que se adscribe, o domicilio da sede social da empresa, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e identificación do convenio colectivo.

[474] Convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Ourense (art.º 28).

[475] Por exemplo, a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo ao que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo en que quede adscrito o traballador, a retribución total inicialmente pactada e a expresión literal do convenio aplicable. Así, en convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 11).

[476] Convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 19) e de **residencias privadas da terceira idade** (art. 12). En relación co contrato eventual, con independencia da súa duración, convenio colectivo do **comercio da pel** da provincia de Pontevedra (art.º 22).

[477] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 8).

[478] Por exemplo, convenios colectivos autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 19), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 14), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 41), **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 10) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12); convenios colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de instalacións hospitalarias da seguridade social** (art.º 24) e **construción** (art.º 27); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e afíns** (art.º 7), **almacenistas de madeira** (art.º 10), **hostalaría** (art.º 9), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 7) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 7) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 14), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 8) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 7).

[479] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 11).

[480] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 34) e **comercio de alimentación** (art.º 37).

[481] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 18). Ademais das mencións habituais, a causa obxecto do contrato, as condicións de traballo previstas neste, a especificación do número de traballadores que se prevexa intervirán na obra ou servizo, o grupo ou categoría profesional asignado ao traballador e a duración estimada da obra ou servizo". Igualmente, convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia da Coruña (art.º 24).

E, por desgraza, sobreviven nos textos dos convenios referencias anacrónicas aos rexistros de contratos nas oficinas públicas de emprego, que non foron adaptadas á normativa actualmente vixente[482]. Ou que esixen que as empresas soliciten dos organismos públicos de emprego os traballadores que necesiten cando así o esixa a lexislación vixente[483].

13. PERÍODO DE PROBA

Algunhas regras limitan o seu prazo, por exemplo a dous meses no caso dos técnicos de grao medio, a un mes para o persoal de oficio e auxiliar administrativo e a vinte días para o persoal non cualificado[484]. Ou incrementan a súa duración a tres meses para, en xeral, o persoal non titulado[485]. Ou establecen determinados meses en función do grupo profesional no que se encadre o traballador contratado a proba[486], ou da categoría[487], ou en función da titulación esixida para o posto de traballo[488]. Ou períodos distintos atendendo á cualificación que ostentan determinados traballadores[489], ou á distinta

[482] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 19), **sanidade privada** (art.º 28), **construción** (art.º 29) e **comercio de elementos do metal** (art.º 25) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 11), **mármores e pedras** (art.º 7.4) e **comercio da pel** (art.º 22).

[483] Convenio colectivo de **industrias de carpintaría e ebanistaría** da provincia da Coruña (art.º 29).

[484] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 26).

[485] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 6), **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 7) e **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 12) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortofrutícolas** (art.º 3).

[486] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 14), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 12), **centros especiais de emprego** (art.º 18), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 18), **editoriais** (art.º 22), **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 13) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 13); convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 13), **primeira transformación da madeira** (art.º 27), **edificación e obras públicas** (art.º 14), **sanidade privada** (art.º 28) e **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 28); convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 29), **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 14) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **pesca de arrastre no Gran Sol** (art.º 19), **derivados do cemento** (art.º 12), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 10), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 7), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e **alimentación** (art.º 4); convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 14), **comercio de alimentación** (art.º 6) e **derivados do cemento** (art.º 18).

[487] Convenio colectivo de **sideromental e talleres de reparación de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 12).

[488] Convenio colectivo autonómico **para o persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 15), convenio colectivo de **torradores de café e sucedáneos** da provincia de Ourense (art.º 13) e convenio colectivo de **amarradores** da Coruña (art.º 8).

[489] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 9), convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 12), convenios colectivos da provincia de

xerarquía duns e outros[490]. Ou disponse que, no caso de contratos de duración igual ou inferior a tres meses, o período de proba non poderá exceder nunca do 50 por 100 da duración pactada[491]. Ou inclúese só un prazo máis breve para o persoal non cualificado[492]. Hai algún convenio que se axusta aos límites temporais do art.º 14 ET[493], se ben non prevé o período especial de tres meses para o caso de empresas de menos de 25 traballadores[494]. E algunha cláusula establece o carácter renunciable, total ou parcialmente, para a empresa do establecemento dun período de proba[495]. Hai que aludir a algunha que, en termos claramente ilegais, estende o período de proba mesmo aos contratos que non fosen formalizados por escrito[496]. E a outras cláusulas, que, á vista das especialidades do traballo no mar, establecen a prórroga das diferentes duracións do período de proba ata o retorno do buque ao porto base[497].

Hai cláusulas que especifican a regra referida á nulidade do período de proba cando o traballador desempeñase anteriormente as mesmas funcións na empresa baixo calquera modalidade de contratación. Exprésase, vg., que os períodos contractuais de

---

Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 27) e **construción** (art.º 32), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 8), **construción** (art.º 9) e **almacenistas de madeira** (art.º 11) e convenios colectivos provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxica** (art.º 14), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 32), **limpeza de edificios e locais** (art.º 10), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 8), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (anexo I, capítulo II, sección 1ª) e **construción** (art.º 36).

[490] Por exemplo, catro meses para os mandos e encargados e dous meses para os demais traballadores, no convenio colectivo de **transporte público de viaxeiros por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 29).

[491] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 27).

[492] Convenio colectivo autonómico **para o persoal laboral dependente de empresas auxiliares de asilos, residencias e centros da terceira idade** (art.º 20), convenios colectivos da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 8) e **comercio de elementos do metal** (art.º 38), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 7.3), **almacenistas de froita e produtos hortofrutícolas** (art.º 3) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 8) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 25).

[493] Fielmente, convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Ourense (art.º 29) e convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia da Coruña (art.º 18).

[494] Convenio colectivo de **hostalaría** da provincia de Lugo (art.º 26). Convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 8), convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia de Ourense (art.º 5), convenio colectivo de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 26) e convenio colectivo de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña (art.º 10).

[495] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 22) e convenios colectivos da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 14) e **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 25).

[496] Convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 12).

[497] Convenio colectivo da **pesca de arrastre no Gran Sol** da provincia de Pontevedra (art.º 19).

duración inferior á do período de proba fixado para colectivo polo convenio se acumularán ata completar o devandito período de proba[498].

A norma colectiva que regula os centros especiais de emprego refírese ao período de adaptación característico da relación laboral especial do RD 1368/1985, de 17 xullo, pero reduce a súa duración dos seis meses previstos regulamentariamente a catro meses[499].

Nalgunha cláusula establécese a expresa nulidade das cláusulas contractuais que fixen períodos máis amplos que os establecidos no propio convenio[500]. E, en canto ao desistimento, algún convenio esixe forma escrita[501], pero só cando se produce por iniciativa da empresa[502].

É frecuente a regra de que o período de proba se suspende durante a situación de incapacidade temporal[503] -engadíndose en ocasións as de risco durante o embarazo, maternidade, adopción e acollemento[504] -, nalgún convenio engadíndose a salvidade de que o empresario desista do contrato durante tal situación[505]. Algunha cláusula alude, máis en xeral e probablemente con certo exceso, as causas de suspensión do contrato de traballo[506]. Outros convenios, nunha orientación máis restritiva, só prevén a interrupción do cómputo en caso de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo[507]. Ou, ao contrario e como parece máis razoable, só cando a incapacidade temporal deriva de continxencia común ou enfermidade profesional[508]. Claro que nalgún convenio a

[498] Convenio colectivo autonómico **para o persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 15).

[499] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 19).

[500] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 9).

[501] Polas dúas partes, no convenio colectivo da **construción** da provincia da Coruña (art.º 36).

[502] Convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia da Coruña (art.º 8).

[503] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 14) e **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 12) e convenio colectivo de **torradores de café e sucedáneos** da provincia de Ourense (art.º 13), aínda que este salvo pacto en contrario.

[504] Convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 8). No convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 8), incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento. Igualmente, no convenio colectivo de **almacenistas de madeira** da mesma provincia (art.º 11).

[505] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 13) e **edificación e obras públicas** (art.º 14).

[506] Convenio colectivo autonómico do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 15).

[507] Convenio colectivo de **derivados do cemento** de Pontevedra (art.º 13) e convenio colectivo de **derivados do cemento** da Coruña (art.º 19).

[508] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 14).

interrupción se produce salvo pacto en contrario[509], inverténdose así a consecuencia da non previsión en contrato establecida no art.º 14 ET.

Nos convenios do sector da construción, exímese do período de proba aos titulares da cartilla profesional expedida pola Fundación Laboral da Construción, sempre que conste na devandita cartilla ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior[510].

14. EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

Evidentemente, moitas das cláusulas previstas nos convenios colectivos que se van analizar deviñeron ineficaces a partir do 1 abril 2011, en aplicación da disposición adicional cuarta da lei 14/1994, de empresas de traballo temporal. Sen prexuízo diso, os principais contidos son os seguintes:

1) A esixencia de que os traballadores postos a disposición gocen das mesmas condicións económicas e sociais previstas no convenio[511]. Ou só retributivas[512]. Ou, sen máis precisións, de que se apliquen as condicións pactadas neste[513]. Que se lles garantan os mesmos dereitos laborais e retributivos[514], expresándose nalgún caso "incluídas as indemnizacións de fin de contrato"[515]. Normalmente imponse que estas esixencias consten nos contratos de posta a disposición. Así se establece convencionalmente e

[509] Ibídem.

[510] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 13) e **edificación e obras públicas** (art.º 14), convenio colectivo da provincia de Ourense de **construción** (art.º 32), convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 9) e convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 36).

[511] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 15) e **comercio do metal** (art.º 14) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **sidrometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 21). En referencia exclusiva ás condicións económicas, convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51.3), **edificación e obras públicas** (art.º 46) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 51) e convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 12).

[512] Convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da provincia da Coruña (art.º 34). A "as condicións pactadas nas táboas salariais do convenio provincial" refírese o convenio colectivo do sector da **construción** de igual provincia (art.º 33).

[513] Convenio colectivo de **comercio de materiais de construción e saneamento** da provincia de Lugo (art.º 33), convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 30) e convenio colectivo de **pintura** da provincia da Coruña (disposición adicional cuarta).

[514] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 27), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 17), **extractivo da pedra natural** (art.º 11), **mármores e pedras** (art.º 7.4), **construción** (art.º 14), **limpeza de edificios e locais** (art.º 45) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 16) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 36) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 16). "Sociais, laborais e retributivos", precisa o convenio colectivo de **pintura** para a provincia da Coruña (disposición adicional sexta).

[515] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 15) e **almacenistas de madeira** (art.º 20).

contextualizado o principio de igualdade entre as condicións que gozan os traballadores cedidos e as que gozarían se fosen contratados directamente pola empresa usuaria. Con bo criterio, e facéndose eco de doutrina consolidada do Tribunal Supremo, remite á equiparación non só ao convenio colectivo, senón tamén ao pacto de empresa[516].

2) A limitación do recurso ás empresas de traballo temporal a determinados supostos, como tarefas especiais non habituais dentro da actividade normal da empresa, cobertura de imprevistos como incapacidade temporal, vacacións ou licenzas, ou a satisfacción de necesidades temporais cando se acredite a imposibilidade de encontrar persoal propio[517]. Ou a limitación a certas porcentaxes, por exemplo, ata o 10 por 100 do cadro de persoal da empresa[518]. Ou a que confina o recurso ás empresas de traballo temporal a situacións excepcionais para cubrir imprevistos tales como incapacidade temporal, vacacións e licenzas[519]. Ou que só cabe utilizalas para cubrir incapacidades temporais e situacións extraordinarias, sen que resulte posible contratar os seus servizos para a realización de tarefas habituais[520]. A sensu contrario, algunha cláusula exclúe a contratación con empresas de traballo temporal para substituír vacacións ou traballadores en incapacidade temporal, así como para creación de novos postos de traballo[521]. Máis flexible é a cláusula que prevé o recurso a estas empresas para a realización de traballos non habituais, agás cando se trate de incapacidades laborais ou situacións consideradas de carácter extraordinario[522].

3) A exclusión dalgunha modalidade contractual regulada en convenio colectivo (*in casum*, o contrato eventual) para o persoal da empresa de traballo temporal, nunha regra que, á marxe de dificultades de aplicación práctica, é dun axuste máis que dubidoso á legalidade[523].

---

[516] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 11) e **mármores e pedras** (art.º 7.4).

[517] Convenios colectivos da provincia de Lugo da **industria siderometalúrxica** (art.º 15) e **comercio do metal** (art.º 14). Só para substitucións en caso de incapacidade temporal, vacacións ou licenzas, no convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 10).

[518] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.11)

[519] Convenio colectivo de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** de Ourense (art.º 21) e convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 12; neste precepto, para, entre outras situacións excepcionais e para os efectos de cubrir imprevistos, considéranse situacións de incapacidade temporal, vacacións, licenzas, períodos punta e forza maior).

[520] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 27) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 14) e **almacenistas de madeira** (art.º 20).

[521] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 45).

[522] Convenio colectivo de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da provincia da Coruña (art.º 34).

[523] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia da Coruña (art.º 36): "o presente contrato só será de aplicación ao persoal que preste servizos directamente para as empresas do sector, nunca aos de empresas de traballo temporal".

4) O establecemento dunha porcentaxe máxima de traballadores postos á disposición por unha empresa de traballo temporal. Por exemplo, que deberá ser inferior á porcentaxe de emprego fixo da empresa usuaria[524].

5) En relación coa prevención de riscos laborais, enúnciase nalgúns convenios a prohibición de recorrer a postas a disposición para a cobertura de postos de traballo en cuxa avaliación de riscos se lles atribuísen riscos graves ou moi graves para a seguridade e a saúde dos traballadores[525]. Ou para actividades e traballos que sexan especialmente penosos, tóxicos ou perigosos[526].

Máis dificilmente xustificable *de lege data* é a cláusula que expresa o compromiso das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación de, na medida que lles sexa posible, facer o menor uso das empresas de traballo temporal[527]. Ou a que dispón que as empresas non poderán contratar persoal a través de empresas de traballo temporal, tanto para a substitución de vacacións, incapacidade temporal, etc., ou para calquera outro posto de traballo (ampliación do cadro de persoal, postos de nova creación, etc.)[528]. Ou a que confina o recurso ás empresas de traballo temporal a situacións excepcionais para cubrir imprevistos.

Unha tipoloxía distinta de precepto é a que establece competencias da comisión paritaria nesta materia. Por exemplo, para facer un seguimento do persoal das empresas de traballo temporal no sector[529].

15. DESCENTRALIZACIÓN PRODUTIVA

A) Xeral

Sobre esta materia acúsase unha crecente tendencia dos convenios colectivos a incluír cláusulas reguladoras. Nalgunhas ocasións, reitéranse ou recórdanse os deberes e as consecuencias legais que pesan sobre as empresas. E inclúen obrigas documentais que son, polo menos en parte, reprodución das propias esixencias das normas estatais[530].

[524] Convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 17). En concreto, non superior ao 60 por 100 en 2008 e ao 50 por 100 en 2009.

[525] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 15) e **comercio do metal** (art.º 14).

[526] Convenio colectivo de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 21) e convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 12).

[527] Convenio colectivo de **sanidade privada** da provincia de Ourense (art.º 8).

[528] Convenio colectivo de **limpeza de instalacións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense (art.º 23).

[529] Convenio colectivo de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

[530] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria siderometalúrxica** (art.º 14), convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 9) e convenio colectivo provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 10).

Por suposto, as regras que poidan establecer limitacións de responsabilidade que excedan das limitacións legais son absolutamente nulas[531].

Hai cláusulas que se remiten ás regras sobre responsabilidade contidas no art.º 42 ET e na lei 32/2006, de 18 outubro[532]. Pero esténdese á indemnización non salarial por morte, grande invalidez e incapacidade permanente absoluta ou total derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, aínda que só en relación coas empresas subcontratadas ás que se lles aplique o convenio que inclúe esta extensión ou o propio convenio colectivo xeral do sector da construción[533].

B) Cláusulas de subrogación de persoal

Encóntranse diversos preceptos de convenios que inclúen regras deste tipo, das cales cabe destacar:

1) Algunhas expresan a finalidade que perseguen, en termos de manter a estabilidade no emprego[534], conseguir a profesionalización do sector e evitar, na medida do posible, a proliferación de contenciosos[535], así como producir a absorción de persoal entre os que se sucedan[536]. Para os efectos de evitar dúbidas interpretativas, hai cláusulas que definen o termo "contrata"[537]. E inclúen na subrogación os supostos de

[531] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** de Pontevedra (art.º 9): "as empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán ante os traballadores das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art.º 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade da devandita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á seguridade social. Igualmente, convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da Coruña (art.º 10).

[532] Convenio colectivo de **edificación e obras públicas** da provincia de Lugo (art.º 48), convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 38) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Pontevedra (art.º 16).

[533] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 48), convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 38) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 16). Nalgún convenio, só á morte ou incapacidade permanente absoluta derivadas de continxencia profesional; convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 9) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 10).

[534] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 33) e convenio colectivo de **amarradores** da provincia da Coruña (art.º 4).

[535] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22) e **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15).

[536] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[537] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10). Con carácter xenérico, calquera modalidade de contratación, tanto pública coma privada. Identifica un concreto servizo ou actividade parcial ou total que pase a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade, organismo público ou outro tipo de entidade ou persoa física, sexa calquera a forma xurídica que adopten. Igualmente, convenio colectivo autonómico **para o persoal laboral dependente de empresas auxiliares de asilos, residencias e centros da terceira idade** (art.º 12).

finalización, perda, rescisión, concesión, rescate ou reversión dunha contrata que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas[538] no desempeño da mesma actividade empresarial[539].

2) A regra fundamental consiste en que os traballadores e traballadoras da contratista saínte, ao finalizar a concesión ou a contrata, pasan a ser adscritos ao novo titular da contrata, a cal se subrogará en todos os dereitos e obrigas derivados da condición de empresaria[540]. Ao cal non é óbice, conforme a algún convenio, que a empresa contratante suspendese o servizo, se a empresa cesante ou os traballadores afectados proban que o servizo se continúa por esta ou por outra empresa[541]. Igualmente, se un centro de traballo pecha a causa ou como consecuencia da apertura doutro, pasan a estar adscritos a este novo centro, incorporándose a este como persoal da empresa adxudicaría[542]. Aínda que algún convenio condiciona a subrogación a que a empresa cedente non decida asumir o persoal do servizo que perde[543], ou a que ambas as dúas empresas non decidan de mutuo acordo que algún traballador permaneza na antiga adxudicataria[544]. Pola contra, outras cláusulas optan por un sistema de obrigatoriedade pura na subrogación[545]. E certos convenios matizan o efecto subrogatorio expresando,

---

[538] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[539] Algunha cláusula, pero só polo seu ámbito de aplicación, restrinxe o concepto a calquera modalidade de contratación pública. Así, convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39).

[540] Para tales efectos, o convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22) enumera, de modo exemplificativo, os dereitos laborais que debe respectar a nova empresa adxudicataria: categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. A mesma regra en convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10), **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52) e **persoal laboral dependente de empresas auxiliares de asilos, residencias e centros da terceira idade** (art.º 12); convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de instalacións hospitalarias da seguridade social** (art.º 17), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 22) e **construción** (art.º 39); convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 26), **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) e **amarradores** (art.º 4).

[541] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22). A mesma regra en convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15), pero só se o servizo se continúa por esta ou por outra empresa nun prazo de seis meses. Un prazo inferior a dous meses considérase no convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52) e no convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17). E un non superior a doce meses en convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39) e no convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 13, primeiro).

[542] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22).

[543] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9) e convenio colectivo de **amarradores** da Coruña (art.º 4).

[544] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[545] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 13), convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39), convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17), convenios colectivos de

por exemplo, que a empresa entrante non é responsable das diferenzas salariais nin da infracotización á seguridade social das que fose responsable a empresa saínte[546]. Outras matizacións teñen maior alcance e pretenden que a empresa entrante non resulte obrigada por contratos anteriores ou situacións previas que o traballador arrastrase de contratacións anteriores á que o vinculaba coa empresa cedente[547]. Hai cláusulas que só consideran o efecto subrogatorio para situacións moi concretas, como as tarefas auxiliares ou de mantemento para entidades ou empresas públicas[548]. E algún precepto opta por non impoñer o efecto subrogatorio cando a empresa principal tome ao seu propio cargo a actividade anteriormente desenvolvida por unha auxiliar, salvo que necesite contratar novo persoal, en cuxo caso terá que incorporar traballadores desta[549]. Pero se nun prazo non superior a seis meses un novo contratista toma ao seu cargo o devandito servizo, si que se produce a subrogación prevista convencionalmente[550].

Aos fins subrogatorios, os requisitos que se establecen en cada convenio son distintos. Por exemplo, que os traballadores interesados conten cunha antigüidade mínima de 2 meses[551], 3 meses[552], 120 días[553] -ou de seis meses[554], ou sete meses[555] -,

---

empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública (art.º 26) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) da Coruña e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 13, sexto).

[546] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19).

[547] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39). Convén reproducir a seguinte pasaxe: "dado o carácter de mellora da lexislación vixente que supón a subrogación prevista neste artigo, establécese expresamente que tales dereitos e obrigas quedarán limitados exclusivamente aos xerados polo último contrato subscrito polo traballador coa empresa saínte da contrata, sen que a empresa entrante se encontre vinculada por calquera contrato ou pacto anterior a aquel, particularmente para os efectos de anos de servizo, indemnizacións por despedimento e calquera outros conceptos que tomen en consideración o tempo de prestación de servizos, a menos que xa tivese recoñecido o traballador tales dereitos mediante sentenza xudicial firme con anterioridade a producirse a subrogación e lle fosen comunicados" á empresa entrante no prazo e forma regulados" "neste artigo".

[548] Convenio colectivo de **industrias do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra (art.º 9). En parecidos termos (prestar servizos de mantemento nas Administracións públicas en virtude dunha concesión administrativa), convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 11).

[549] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 13, primeiro).

[550] Ibídem.

[551] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de instalacións hospitalarias da seguridade social** (art.º 17).

[552] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[553] Catro meses, dispón o convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15). Tamén, o convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9), os convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 19) e **construción** (art.º 39) e o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17).

[554] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52), convenios colectivos da provincia da Coruña de

baixo calquera modalidade de contrato de traballo, a salvo de que, non alcanzándose a devandita antigüidade, o contrato se tivese producido para substituír un traballador que tivese extinguido de forma definitiva o seu contrato de traballo coa empresa[556]. Claro que hai cláusulas que non someten a ningún período de antigüidade o dereito de subrogación[557]. Algún precepto establece a subrogación para todos os traballadores, "nas condicións que establece o art.º 44 do ET e aínda que non haxa transmisión patrimonial ningunha entre as dúas empresas", e iso mesmo nos casos de subrogación provisional[558]. Hai cláusulas que afirman a subrogación "con independencia da duración de [a] xornada laboral"[559]. Expresamente, inclúese na subrogación a toda persoa que nos últimos 120 días tivese extinguido o seu contrato de traballo, pero tivese formalizado outro sen solución de continuidade. En canto a persoas de baixa por enfermidade, accidente ou excedencia (ou, en xeral, que gocen de dereito de reserva de posto de traballo, incluído, en moitos casos, os traballadores en situación de xubilación parcial), tamén se inclúen se tivesen cuberto a devandita prestación de servizos con carácter previo á suspensión do contrato, en caso de esixirse[560]. Así mesmo inclúense na subrogación os interinos que substitúan traballadores con reserva de posto de traballo[561]

---

industrias siderometalúrxicas (art.º 11) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13, primeiro).

[555] "Incluíndose no devandito período de permanencia as ausencias que, por vacacións, IT, permisos retribuídos, excedencias, etc., puidese ter o traballador no servizo subrogado", no convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña (art.º 26). O mesmo tempo de antigüidade no convenio colectivo de **amarradores** da Coruña (art.º 4).

[556] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22) e **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15).

[557] Convenio colectivo de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 22).

[558] Convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 16).

[559] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19).

[560] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52); convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 19), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 22) e **construción** (art.º 39) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17). Só para baixas por incapacidade temporal, convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 11), **limpeza de edificios e locais** (art.º 34), **amarradores** (art.º 4; este só en casos de incapacidade temporal e permisos) e convenio colectivo da provincia de Lugo **limpeza de edificios e locais** (art.º 13, segundo).

[561] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52); convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 19) e **construción** (art.º 39); convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17); convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13, segundo).

ou os que substitúan traballadores xubilados parcial ou anticipadamente[562]. E tamén as persoas contratadas nos últimos 120 días (ou tres, catro, seis meses ou, mesmo, sen establecemento de prazo) como consecuencia da ampliación do contrato conforme a esixencias da empresa clienta[563]. En canto aos demais traballadores, seguirán pertencendo á empresa cedente, salvo que se acredite a súa incorporación á cesionaria[564]. Aínda que para determinados postos de traballo (coordinador e axudante de coordinación) algún precepto impón, aos efectos de ser subrogados pola empresa entrante con tales categorías, que se demostre de xeito fidedigno a adscrición funcional ao contrato ou adxudicación obxecto de subrogación[565]. Tamén se exclúen, nalgún convenio, as persoas que ostenten a condición de directivas, así como aquelas unidas por vínculos de consanguinidade ou afinidade, salvo que acrediten a existencia de relación contractual[566]. E, nalgún convenio da limpeza, exclúese así mesmo o caso do contratista que realice a primeira limpeza e que non subscriba contrato de mantemento[567]. En todo caso, a cesante non poderá ceder a ningún outro traballador que non realizase o seu traballo na actividade obxecto do contrato, se o cesionario non o acepta[568].

3) Partindo destes requisitos substantivos, impóñenselle certas obrigas documentais á nova adxudicataria e á antiga. Á nova, que comunique por telegrama, burofax ou carta notarial á empresa cedente e á comisión paritaria do convenio a súa condición[569]). O non cumprimento deste requisito ten como consecuencia a subrogación automática en todas as persoas que presten servizos no centro de traballo obxecto do cambio de

[562] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[563] Nos últimos 180 días, no caso dos convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52); os convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 19) e **construción** (art.º 39); o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17); o convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) e o convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13, segundo).

[564] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52), convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17) e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia da Coruña (art.º 34).

[565] Convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15).

[566] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[567] Convenio colectivo provincial de **limpeza de edificios e locais** de Pontevedra (art.º 17). Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da Coruña (art.º 34). Convenio colectivo do sector de **limpeza de edificios e locais** de Lugo (art.º 13, quinto).

[568] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[569] Nalgún caso, tamén á asociación de empresarios. convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52). "De modo fidedigno" sinala, sen máis, o convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Lugo (art.º 13, terceiro).

adxudicación[570], entendendo a comisión paritaria de calquera conflito que se produza ao respecto[571]. Pola súa banda, a empresa cesante debe comunicar a todos os traballadores afectados a perda do servizo e o nome da nova adxudicataria, tan pronto como lle conste[572]. Ademais, haberá de pagarlles a liquidación dos haberes pendentes, como partes proporcionais de gratificacións extraordinarias ou vacacións[573], así mesmo, de acordo con algunha cláusula, deberá acreditar documentalmente a entrante que está ao corrente nas súas obrigas en relación co persoal afectado[574]. Así mesmo, entregará a toda o cadro de persoal que se ha de subrogar un documento no que se reflicta o recoñecemento dos dereitos na súa anterior empresa, con mención expresa á antigüidade e á categoría, nos trinta días seguintes á subrogación[575].

4) Á empresa cedente impóñenselle importantes requisitos documentais en relación coa cesionaria[576], os cales, en certas cláusulas, deben cumprirse nun prazo de tres días[577], cinco días[578], sete días[579], dez días[580] ou de quince días[581], dende que a empresa

[570] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52), convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Pontevedra (art.º 17) e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da Coruña (art.º 34).

[571] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30).

[572] Por exemplo, convenios colectivos da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 26) e **amarradores** (art.º 4).

[573] Con prazos varios. Por exemplo, convenios colectivos da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 11), **limpeza de edificios e locais** (art.º 34) e **amarradores** (art.º 4).

[574] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 13, terceiro).

[575] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22).

[576] Por exemplo: a) certificación na que se inclúan os traballadores e traballadoras afectados pola subrogación, con determinados datos persoais e laborais; b) fotocopia das nóminas dos últimos meses; c) certificación da TXSS e declaración xurada de estar ao corrente no pagamento das cotizacións; d) fotocopias de TC1 e TC2 dos últimos meses; e) fotocopias dos contratos de traballo ou, no seu defecto, relación nominal de traballadores que se debe subrogar; e f) calquera outro documento que se requira como necesario; convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30). Sobre o particular véxanse, así mesmo, convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52) **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 16) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 17). Algún convenio concede un prazo de dez días tras a subrogación para que a empresa saínte lle entregue á entrante copia dos documentos de liquidación. Neste sentido, convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 22).

[577] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17). Ou, polo menos, tres días antes do comezo do servizo por parte da empresa entrante. Igualmente convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña (art.º 26). Setenta e dúas horas, dispón o convenio colectivo de **amarradores** da Coruña (art.º 4).

[578] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22) e **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15), convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 22) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 11) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 34).

[579] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52).

entrante comunique fidedignamente[582] (nalgún caso exprésase que poderá achegarse en fotocopias sen compulsar[583]) ao saliente a súa condición de nova adxudicataria do servizo[584]. Ou con días de antelación ao inicio do servizo por parte da empresa entrante[585]. Hai algún convenio que impón á entidade pública principal, ao iniciarse o procedemento de nova contratación, que poña a disposición das empresas licitadoras datos concretos relativos ao persoal que vai ser obxecto de subrogación[586].

Malia estas esixencias, establécese nalgún convenio que os incumprimentos daquela non eximen da obrigatoriedade da subrogación por parte desta, se se acredita o dereito das persoas afectadas a ser subrogadas[587]. Outra cláusula opta por unha postura distinta: se non se produce a comunicación no indefectible prazo marcado, entenderase que a empresa opta pola asunción do persoal laboral[588]. O mesmo acontecerá se comunica os datos con posterioridade ao prazo establecido[589]. Con todo, a relación laboral entre a empresa cedente e as persoas afectadas pola subrogación só se extingue cando se produce a subrogación destas pola nova entidade adxudicataria do servizo[590], isto é, cando a entidade cesionaria comece a prestar os seus servizos[591]. Só entón se extingue o

---

[580] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10).

[581] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9). Catorce días, impón o convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19), aínda que só e sempre que se coñeza a nova empresa con esa antelación.

[582] Algún convenio se preocupa de especificar cales son os medios fidedignos de comunicación: conduto notarial, burofax, telegrama, Consello de Relacións Laborais, sindicatos asinantes do convenio, ou medio equivalente que deixe constancia do contido. Neste sentido, convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9). Algún convenio esixe comunicación á asociación de empresarios do sector, como o de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

[583] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9). En termos máis sinxelos, convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13, terceiro).

[584] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30).

[585] De corenta e oito horas, en convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 16).

[586] Convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39).

[587] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22) e **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15).

[588] A estes efectos, exprésase, por exemplo, que "será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que a empresa á que se lle extinga ou conclúa o contrato, notifique por escrito (...)" (convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense; art.º 39).

[589] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[590] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52).

[591] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9) e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

contrato dos traballadores coa empresa saínte[592]. O incumprimento dos prazos previstos para a entrega da documentación produce, de acordo con algún precepto, que sexan da empresa saínte os salarios que se perciban dende a data da nova adxudicación ata que a subrogación se produza, por atraso inxustificado en cumprir os requisitos establecidos[593]. E a empresa cedente debe responder das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta da información facilitada[594]. Ademais, hai algún precepto que lle impón á empresa adxudicataria a obriga de solicitar a documentación á cesante no prazo de quince días hábiles dende a adxudicación provisional, so pena de asumir todo o persoal que a cesante lle transfira sen poder obxectar[595]. Outra, establece que a empresa saínte debe poñer a disposición da representación legal dos traballadores na empresa a mesma documentación que vai ser entregada á nova empresa[596].

5) Considérase o caso da subrogación de traballadores que presten servizos en varios centros de traballo, cando a subrogación non afecte a todos eles[597]. Nestas situacións de pluriemprego, o convenio impón á empresa cedente e á cesionaria que colaboren en materia de incapacidade temporal, permisos, vacacións, excedencias ou outros[598]. Aínda que ambas as dúas empresas, preferentemente a cesante, poden decidir que os afectados traballen en exclusiva para elas, sempre que respecten a xornada completa[599]. Con todo, a cedente tamén neste caso debe aboar a liquidación que corresponda[600]. Aínda que algún convenio se pronuncia en sentido contrario a estes últimos efectos[601].

6) Recoñécese o dereito a que se respecten as garantías sindicais dos delegados sindicais afectados pola subrogación[602]. Con maior rigor, algún precepto refírese aos dereitos e garantías de delegados de persoal, membros de comités de empresa e delegados sindicais afectados pola subrogación. O mantemento de tales dereitos e garantías estenderase ao tempo que reste de mandato, e sempre que iso non supoña incremento dos representantes en función do cadro de persoal da empresa, de acordo

[592] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia da Coruña (art.º 34).

[593] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 15).

[594] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[595] Ibídem.

[596] Convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 16).

[597] Por exemplo, convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 13, cuarto).

[598] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52) e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

[599] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22).

[600] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30).

[601] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 17).

[602] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22).

coas regras do ET[603]. Diversamente, algún precepto recoñécelles aos representantes unitarios e sindicais a opción entre permanecer na súa empresa ou subrogarse na adxudicataria, salvo que fosen contratados expresamente por obra e servizo determinado para o centro afectado pola subrogación, ou que a subrogación afecte á totalidade dos traballadores, en cuxos casos deberán pasar necesariamente a prestar servizos na nova adxudicataria[604]. Con moi bo criterio, algún precepto distingue entre representantes electos no centro de traballo subrogado e representantes elixidos a nivel de empresa. Con respecto aos primeiros, sexan de carácter unitario ou sindical, conservarán a súa condición e cargo e os mesmos dereitos e garantías que tiñan recoñecidos na empresa cesante ata o final do seu mandato a condición de que se manteña a unidade do centro de traballo obxecto da subrogación. Os segundos serán subrogados, pero manterán tan só as garantías das letras a) a c) do art.º 68 ET[605].

7) Hai nestas cláusulas algunha preocupación polo goce das vacacións, no caso de que non se tivesen utilizado antes da subrogación. En tal caso, e como é lóxico, gozaranse integramente co novo adxudicatario do servizo, pero este só aboará a parte proporcional do período que lle corresponda. O resto do tempo considerarase como de permiso non retribuído[606] -ou exprésase que corresponde no seu pagamento á empresa cesante, a cal deberá facer efectivo o pagamento na correspondente liquidación[607] -. E, en todo caso, respectarase o calendario de vacacións que se tivese fixado[608].

8) Un suposto que se contempla de forma diferenciada en certa cláusula é o de división de contratas. Establécese que pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que tivesen realizado o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, se se cumpre co requisito de antigüidade prevista, e iso aínda que con anterioridade tivesen traballado noutras zonas, contratas ou servizos distintos[609]. Así mesmo prevese o caso de agrupación de contratas. Nel, a subrogación afectará a

[603] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 15).

[604] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancias** (art.º 9).

[605] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19).

[606] Convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 15).

[607] Convenios colectivos autonómicos de **enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 10) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39).

[608] Convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 15) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 9).

[609] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 11). Unha regra similar en convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39).

todos os traballadores que, reunindo a antigüidade prevista, tivesen prestado os seus servizos nalgunha das actividades ou servizos agrupados[610].

9) Hai algunha cláusula que considera expresamente o suposto de rescate da contrata pola empresa clienta e nova contratación externa dentro do prazo dun ano. Neste caso, a nova contratista terá que incorporar a todo o persoal do centro, "incluído aquel que, no seu día, quedou afectado pola redución de persoal"[611]. E outra situación prevista é a de redución de persoal nun centro por esixencia da entidade clienta seguida de rescisión da contrata, en cuxo caso a empresa entrante deberá incluír a todo o persoal, tamén o que quedara afectado pola redución de persoal[612].

10) Certo convenio pretende garantir a aplicabilidade do sistema subrogatorio que regula, calquera que sexa o status ou configuración xurídica e persoal afectado pola subrogación, en relación coa empresa cedente, a cesionaria e a contratante[613]. Non obstante, debe recordarse que a súa vinculación só pode alcanzar a empresa e os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do convenio colectivo e, en virtude do xogo do principio de igualdade, aos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal. A mesma reflexión debe facerse en relación coa cláusula que establece a subrogación do persoal das empresas que presten servizos de atención e asistencia a persoas con minusvalidez por calquera outras empresas[614]. Máis axeitada é a regra de que a subrogación se producirá calquera que sexa a forma xurídica das empresas, incluída unha sociedade irregular, unha cooperativa con ou sen ánimo de lucro, ou un empresario autónomo[615].

Distinto alcance teñen determinadas cláusulas que, baixo o epígrafe de "subrogación de servizos" se limitan a remitir ás regras do ET, sen que se produza, pois, unha ampliación obxectiva do concepto de sucesión de empresa[616].

---

[610] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 12) e convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 39).

[611] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19). En termos parecidos, convenio colectivo de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** de igual provincia (art.º 16). Un suposto parecido, pero con peculiaridades (extinción do contrato de limpeza por parte dunha comunidade de propietarios) no convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 20).

[612] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19).

[613] Convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 22), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 30) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 52).

[614] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 54).

[615] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 15) e convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Ourense (art.º 19).

[616] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 27).

16. CLÁUSULAS DE XUBILACIÓN FORZOSA

Unha medida, xa clásica, que pode favorecer a renovación do emprego é a xubilación. O propio AENC 2010-2012 reivindica o papel da negociación colectiva para "o establecemento de cláusulas que posibiliten a extinción do contrato de traballo ao cumprir o traballador a idade ordinaria de xubilación, sempre que se cumpran os supostos e requisitos legalmente establecidos". Trátase dun convite a promover a xubilación forzosa nos supostos da disposición adicional décima do ET.

Esta disposición supedita a posibilidade desta extinción polo cumprimento da idade ordinaria de xubilación a dous requisitos. En primeiro lugar, sinala que "esta medida deberá vincularse a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio colectivo" e ofrece diferentes exemplos: "a mellora da estabilidade no emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos, o sostemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outros que se dirixan a favorecer a calidade do emprego". A segunda esixencia é que o traballador afectado pola extinción teña cuberto o período de cotización ou un maior se así se tivese pactado no convenio colectivo", e cumprir os demais requisitos previstos na lexislación de seguridade social para xerar o dereito á prestación contributiva de xubilación.

Se ben é certo que esta era a redacción vixente no momento no que se aprobaron os convenios colectivos obxecto de análise neste informe, a disposición adicional trixésimosexta da lei 27/2011, de 1 agosto[617], sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social[618], modifica a disposición adicional décima ET e, en relación co segundo requisito, agora esixe que o traballador afectado pola extinción teña cuberto o período mínimo de cotización "que lle permita aplicar unha porcentaxe dun 80 por cento á base reguladora para o cálculo da contía da pensión", ademais de cumprir os demais requisitos previstos na lexislación de seguridade social para xerar o dereito á prestación contributiva de xubilación.

É importante chamar a atención, brevemente, sobre este cambio lexislativo porque a norma anterior non establecía unha porcentaxe concreta da base reguladora como requisito para permitir a extinción do contrato polo cumprimento do traballador da idade de xubilación, co que resultaba moito máis xeral e permisiva. Agora parece que o lexislador opta por unha vía máis restritiva, ao limitar a posibilidade de que poidan ser xubilados de xeito forzoso traballadores que reúnan os requisitos esixidos legalmente para acceder á pensión de xubilación, incluída a cotización mínima de quince anos, pero que non cotizasen o tempo suficiente como para poder aplicar unha porcentaxe do 80

[617] En vigor, segundo a disposición final duodécima, dende o 2 de agosto de 2011, malia que a nova redacción da disposición adicional décima ET habilita expresamente ao goberno a "demorar, por razóns de política económica, a entrada en vigor da modificación prevista nesta disposición adicional".

[618] BOE 2 de agosto de 2011.

por 100 á base reguladora [durante o ano 2012 esixiránselle 25 anos de cotización e, a partir do ano 2013, o período que resulte de aplicar as novas porcentaxes que prevé o art.º 4 da lei 27/2011 nos seus apartados cinco (que se aplicará a partir do ano 2027) e seis (que establece o réxime transitorio que estará vixente entre 2013 e 2027)].

Admitidas as cláusulas de xubilación forzosa no noso ordenamento, se cumpren os requisitos legais, e mesmo incentivadas polo AENC, parece lóxico que sexan numerosos os convenios colectivos estudados que recollen no seu articulado referencias á xubilación forzosa. Non obstante, resulta rechamante que a maioría destes convenios ignoren o mandato lexislativo da disposición adicional décima ET sobre o primeiro dos requisitos, a vinculación da xubilación forzosa coa creación ou fomento do emprego. Non se debe esquecer que estas cláusulas, en tanto que supoñen unha restrición do dereito ao traballo, deben xustificarse como un instrumento útil á política de emprego e que este requisito consta expresamente na disposición adicional décima ET xa dende a lei 14/2005[619]. Tanto é así, que mesmo existen normas que unicamente establecen a obrigatoriedade da xubilación aos sesenta e cinco anos, sen máis matizacións[620].

Non se pode entender que responden ás esixencias legais as cláusulas que propoñen a xubilación forzosa como medida de "*fomento do emprego*" e prescinden de identificar como se concretará ese obxectivo[621] ou que, cunha fórmula similar, por resultar inespecífica sobre os supostos dos novos empregos, se refiren á xubilación obrigatoria aos sesenta e cinco anos co fin de "facilitar o relevo xeracional nos cadros de persoal" das empresas[622]. Parece algo máis adecuada a norma que establece a finalidade de "contribuír á realización dunha política de emprego que facilite o sostemento deste e a contratación de novos traballadores", aínda que igual que nos casos anteriores, non deixa de ser unha simple declaración programática[623]. Son previsións demasiado xenéricas que non se axustan aos requisitos establecidos no ET e que baleiran de

[619] E mesmo con anterioridade a esa lei e á derrogación da disposición adicional décima polo RD-lei 5/2001, xa o entendera así o Tribunal Constitucional (en particular as sentenzas 22/1981, do 2 de xullo, e 58/1985, do 30 de abril). Tamén o art.º 6 Directiva 2000/78/CE entende que estas cláusulas non se consideraban discriminatorias por motivos de idade só se están xustificadas obxectiva e razoablemente, no marco do dereito nacional, por unha finalidade lexítima, incluídos os obxectivos lexítimos das políticas de emprego, do mercado de traballo e da formación profesional, e se os medios para lograr este obxectivo son adecuados e necesarios.

[620] Convenio colectivo de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** da provincia da Coruña (art.º 24).

[621] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de materias para a construción e saneamento** (art.º 29), convenio colectivo da provincia da Coruña da **construción** (art.º 26), convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 60), convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 12.3.1) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 25).

[622] Convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio da alimentación** [(art.º 25, a)], **industrias de siderometalúrxica** (art.º 57), **comercio do metal** (art.º 45) e **industrias vinícolas** (art.º 20).

[623] Convenio colectivo do **comercio de alimentación** da provincia de Pontevedra (art.º 34).

contido real o principal obxectivo da creación de emprego, a través da extinción contractual obrigatoria, imposta a eses traballadores maduros. Con estas carencias, tales convenios poderían chegar a constituír vulneracións do principio de non discriminación por cuestión de idade.

A literalidade da disposición estatutaria vincula a xubilación forzosa "a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio colectivo" [disposición adicional décima, a) ET]. É dicir, a lei esixe que se recollan no convenio (cabe recalcar o termo "expresados") os métodos e obxectivos de política de emprego que conducen ao relevo dos traballadores en activo afectados pola xubilación forzosa. Obviamente, estas fórmulas que supoñen unha simple remisión ás leis, non abundan na cuestión e, polo tanto, tampouco responden estritamente ao mandato do lexislador.

Máis conformes á lei, aínda que con reservas, poden considerarse as cláusulas que efectúan unha remisión ás medidas que o propio convenio contén sobre mellora da estabilidade de empregos[624]. Dependerá de cales sexan esas medidas e a súa virtualidade práctica. E si se axustan aos obxectivos de fomento do emprego a través da xubilación forzosa, e cumpren, polo tanto, este requisito legal, as cláusulas que dispoñen que "esta medida virá acompañada en cada empresa polo sostemento do emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos e a contratación de novos traballadores"[625].

Outras cláusulas convencionais que cumpren claramente este primeiro requisito, son aquelas nas que se expresa o compromiso da empresa de realizar unha nova contratación ou transformar un contrato de duración determinada en indefinido, por cada traballador que se xubile baixo esta modalidade[626] ou, simplemente "facer un contrato indefinido, de igual xornada"[627], ou contratar a un desempregado[628]. En ocasións, mesmo, encóntranse fórmulas máis precisas que se refiren ao intervalo temporal no que debe de levarse a cabo o novo contrato dende o momento en que é efectiva a xubilación -tres meses anteriores ou posteriores[629] ou un mes[630] -.

Como contraste, existe algún exemplo no que se permite á empresa modificar a xornada do traballador entrante, respecto do que se xubila, en atención ás "necesidades

[624] Convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (disposición final sétima).

[625] Convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia da Coruña (art.º 112) e convenio colectivo de **derivados do cemento** da provincia de Pontevedra (art.º 107).

[626] Convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 40.2).

[627] Convenio colectivo de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 23).

[628] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 30.2).

[629] Convenio colectivo de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 23).

[630] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 30.2).

do servizo"[631], o que permitiría contratar un traballador cunha xornada inferior e isto podería supoñer un menoscabo nos dereitos sociais do novo empregado.

En definitiva, deben ser fórmulas que comprometan ás partes da relación laboral, en especial ao empresario, a manter o nivel de emprego existente ou a incrementar a porcentaxe de estabilidade na empresa ou outras medidas de políticas de emprego e limiten a capacidade directiva empresarial para non converter este instrumento nun mecanismo fraudulento de amortización de postos de traballo. Certamente, en ocasións podería esixirse máis detalle sobre os empregos novos ou o sostemento dos existentes, pero as cláusulas que vinculan directamente a posibilidade da xubilación forzosa á creación ou ao mantemento do emprego responden ao espírito da norma.

Por conseguinte, no que se refire a este primeiro requisito, estes convenios colectivos axústanse ao mandato do lexislador só cando articulan a medida da xubilación forzosa como un verdadeiro instrumento para a creación de emprego ou para mellorar as condicións laborais dos que xa se encontran prestando servizos na empresa. Este é o obxectivo que persegue a norma ao regular a xubilación forzosa xa que, en esencia, supón unha limitación do dereito ao traballo fundamentada na idade.

En canto ao segundo requisito, e tendo en conta que os convenios se negociaron e publicaron antes da entrada en vigor da reforma, son maioría os acordos que, axustándose á normativa entón vixente, non cumpren a esixencia actual de ter cuberto un período mínimo de cotización para que o traballador cuxo contrato se extingue polo cumprimento da idade de xubilación poida acceder a unha pensión de xubilación de contía equivalente ao 80 por 100 da súa base reguladora. En efecto, moitos limítanse a establecer a obrigatoriedade da extinción contractual unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación, "sempre que se reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación"[632]. Tamén se considera explicitamente a posibilidade de pospoñer a xubilación forzosa ao momento no que o traballador poida acreditar os requisitos para acceder á pensión[633] ou dito noutras palabras admítese un "pacto individual en contrario ata que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia

[631] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 34).

[632] Convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio do metal** (art.º 34), **sidrometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 40) e **hostalaría** (disposición adicional oitava), convenios colectivos da provincia de Lugo de **mercadorías por estrada** (art.º 26) e **transporte por viaxeiros de estrada** (art.º 19), convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 60), convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 18) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 33).

[633] Convenios colectivos autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 31.2), **editoriais** (art.º 30) e **centros especiais de emprego** (art.º 20) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **empresas de aluguer de caixas plásticas portadoras de peixe** (art.º 24) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 34).

para obtela[634]. A nova redacción esixe, como se dixo antes, non o período mínimo de carencia (quince anos) senón completar un período de cotización abondo para garantir unha pensión de xubilación do 80 por 100 da base reguladora (no ano 2012, vinte e cinco anos de cotización). Por conseguinte, só poderá entenderse que estas cláusulas conservan a súa validez e permiten a xubilación forzosa se se interpretan de acordo con ese requisito mínimo de dereito necesario que esixe expresamente a disposición adicional décima ET.

Moitos menos son os convenios que conteñen cláusulas que se adaptan aos novos requisitos e esixen que o traballador reúna un período mínimo de cotización que lle permita alcanzar o 80 por cento da base reguladora[635] ou ben especifican que a xubilación se demorará ata que o traballador afectado "teña dereito a xubilarse co 100% da pensión"[636] ou "con plenitude de porcentaxes"[637]. Tamén poden considerarse conformes á lei neste extremo cláusulas máis xenéricas que efectúan unha remisión directa á disposición adicional décima ET[638].

Polo demais, algúns convenios prevén que no momento en que se cumpran os requisitos legais para acceder á xubilación, o traballador "causará baixa de xeito inmediato"[639], e outros, en cambio, esixen que a empresa notifique a extinción contractual ao interesado cun mes de antelación[640].

[634] Convenio colectivo de **materiais e prefabricados da construción** da provincia de Lugo (art.º 43); convenio colectivo da **construción** da provincia de Ourense (art.º 59) e convenios colectivos do **comercio do metal** (art.º 26) e **construción** (art.º 39) da provincia de Pontevedra

[635] Convenio colectivo de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 23).

[636] Convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio da alimentación** [(art.º 25, a)], **industrias de siderometalúrxica** (art.º 57), **comercio do metal** (art.º 45) e **industrias vinícolas** (art.º 20) e convenio da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 18).

[637] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 30).

[638] Convenio colectivo de **transporte público de viaxeiros por estrada** da provincia de Pontevedra (art.º 32).

[639] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 34) e convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 30).

[640] Convenio colectivo de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Ourense (art.º 34) e convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 30).

CONCLUSIÓNS

Primeira. A sucesión de reformas laborais e de seguridade social que se está a producir nos últimos anos, cunha rapidez que non ten precedentes no noso sistema xurídico-laboral, provoca un rápido envellecemento das cláusulas dos convenios colectivos sobre a materia de emprego. Moi en particular, os anos 2010 e 2011 asistiron a un gran número de normas con rango de lei e de regulamento que condicionan dunha forma moi intensa a regulación convencional existente. Nestas condicións prodúcese, mesmo no caso de convenios recentemente negociados, unha necesidade de adaptar non poucas das súas cláusulas á nova legalidade vixente, aínda a risco de que nuns poucos meses se aprobe unha nova reforma do mercado de traballo. Sen que sexa necesario achegar agora un elenco exhaustivo de reformas, todas as regras comúns relativas á contratación temporal teñen que se revisadas á luz da lei 35/2010 e tamén do RD-lei 10/2011. O mesmo cabe dicir dos contratos formativos. Os contratos de obra e servizo e eventual, de acordo coa primeira delas. O contrato de relevo foi afectado por moitas leis, a última delas a lei 27/2011. A anticipación da xubilación aos 64 anos e o contrato de substitución foron derrogados a prazo pola lei 27/2011. A xubilación forzosa tamén foi modificada, moi en profundidade, por esta lei de reforma de seguridade social. Nestas condicións, gran parte das cláusulas dos convenios vixentes resultan hoxe inaplicables ou só son eficaces despois dunha moi difícil interpretación que produce, en todo caso, bastante inseguridade xurídica.

Segunda. Así mesmo, os novos paradigmas legais deberían propiciar unha nova reconsideración dos contidos da negociación colectiva sectorial galega, máis alá da legalidade ou da ilegalidade dos seus contidos concretos. Por exemplo, en materia de empresas de traballo temporal, pois a transposición da Directiva 2008/104/CE a través da lei 35/2010 sitúa ás partes negociadoras ante os grandes obxectivos da reforma: a liberalización no recurso a estas empresas prestadoras de traballadores e de servizos, o afondamento no principio de igualdade entre as condicións dos traballadores cedidos e as que gozarían se traballasen contratados directamente pola empresa usuaria, e a axeitada protección da seguridade e da saúde neste tipo de relacións laborais triangulares. Ou en canto á contratación temporal, porque a normativa de urxencia máis recente puxo en dúbida a conveniencia de limitar o encadeamento de contratos a termo mediante a suspensión da efectividade do art.º 15.5 ET. Ou en materia de contratos de relevo, porque a lei 27/2011 os orienta nunhas condicións sumamente restritivas que poñen de manifesto o escaso compromiso do lexislador coa xubilación parcial. Ou en

canto ao contrato para a formación e a aprendizaxe, pois, a falta do oportuno desenvolvemento regulamentario, apréciase un interese en establecer un control máis público sobre a forma de impartirse o ensino teórico. Por outra parte, o contexto económico tan desfavorable e cunhas taxas de desemprego tan elevadas esixe que a materia do emprego se regule dunha forma moi coidadosa na negociación colectiva.

Terceira. Faise cada vez máis necesario revisar o marco estrutural no que se desenvolve a negociación dos convenios sectoriais provinciais e de comunidade autónoma. A entrada en vigor do RD-lei 7/2011 e unha previsible nova reforma impoñen unha reflexión sobre o nivel de obrigatoriedade e o carácter imperativo de que están dotados os ámbitos sectoriais intermedios. Ata 2011, as regras legais sobre contratación temporal simplemente remitían en exclusiva ou con preferencia a determinados ámbitos, normalmente sectoriais, con certo predominio do nivel estatal. Pero en 2011 prodúcese, a salvo de pactos en contrario mediante acordos interprofesionais ou convenios colectivos de sector, de ámbito estatal ou de comunidade autónoma, certo debilitamento, cando menos do nivel provincial. O cal se acompañou da aparición de novos acordos ou convenios sectoriais de nivel estatal. Nestas condicións, en cuestións de emprego -como tamén noutras- é importante definir cal é o papel que debe desempeñar o nivel sectorial inferior ao estatal, se é que algún. Neste sentido, bo é recoñecer que, en moitas das súas cláusulas, os convenios que se analizaron non fan senón reproducir, con moi pequenas variantes se é o caso, os contidos normativos dos convenios estatais.

Cuarta. Nun nivel máis crítico, habería que poñer en dúbida certas tendencias dos convenios colectivos que se analizaron. Por exemplo, unha xeral falta de preocupación e de reflexión sobre o contrato a tempo parcial, mesmo en sectores nos que a súa utilización, en aparencia, é extensiva e recorrente. Outro tanto habería que dicir da modalidade de contrato fixo-discontinuo, cuxa escasa regulación contrasta coa que se aprecia na negociación colectiva doutras comunidades autónomas (por exemplo, Valencia ou Murcia), tamén para sectores cuxa dimensión non é especialmente relevante nestas. Así mesmo, detéctase un escaso interese por regular certos aspectos da descentralización produtiva, á marxe do moi recorrente tema das cláusulas subrogatorias. Bótase en falta unha maior elaboración nas cláusulas relativas ao contrato fixo de obra en sectores distintos do da construción. Se expandilo a eles resulta aconsellable, iso debería vir da man dunha regulación convencional tecnicamente máis acabada.

Quinta. No mesmo ton de crítica, hai que poñer de manifesto que moitos convenios colectivos incorren en erros evidentes ao regular materias tomando como referencia preceptos legais derrogados ou modificados. Esta tendencia é moi acusada en temas como a regulación do contrato eventual, ou de relevo, nas obrigas informativas en torno

á formalización dos contratos de traballo, no contrato para a formación e a aprendizaxe ou mesmo no contrato a tempo parcial. Ademais, algunhas das cláusulas que non incorren en ilegalidade aparentan ser pactadas como o foron nun contexto legal distinto. Quizais sexa este o reproche máis evidente que habería que formularlle ás partes negociadoras: o escaso coidado que mostraron en non poucas ocasións á hora de verificar se os textos se adecúan totalmente á normativa vixente.

PARTE SEGUNDA

O TEMPO DE TRABALLO

INTRODUCIÓN[*]

1. Utilízase aquí a expresión tempo de traballo nunha acepción ampla que comprende os diversos aspectos que condicionan a *duración* e *distribución* daquel, o cal constitúe un elemento ou instrumento principal da determinación e xestión empresarial da prestación de traballo debida polo traballador. Non estraña, pois, que sexa obxecto de tratamento por parte da lexislación de calquera país que conte cunha mínima regulación das relacións laborais, como tampouco estraña que a cualificación desa regulación se deba facer tendo en conta as características do referido tratamento. Para os efectos de tal cualificación cabe reparar, dun lado, no grao da natureza imperativa das regras ou pautas polas que se rexen as diferentes facetas do tempo de traballo; doutro, na maior ou menor uniformidade (ou diversidade) deste como consecuencia da observancia das aludidas regras e en relación coas diferentes situacións dos traballadores e das empresas para as que traballen. O descubrimento dun importante número de *normas estatais imperativas* (de orde pública ou de dereito necesario relativo) e de *uniformidade* dos tempos de traballo e doutras condicións de traballo aplicables aos diversos grupos de traballadores subordinados revelaría entón a presenza dun ordenamento laboral *ríxido*. Pola contra, a escaseza ou o retroceso da referidas normas estatais e a configuración de causas que faciliten que o réxime de cada unha das condicións de traballo (entre elas, do tempo de traballo) poida variar para a súa adaptación ás necesidades produtivas e ás diferentes situacións e peculiaridades das empresas servirían para detectar que se está ante a coñecida como *flexibilidade* do Dereito do Traballo ou, se se prefire, do mercado de traballo.

2. Igual que noutros países, a maior atención aos importantes cambios experimentados polos procesos produtivos e ás súas repercusións sobre as condicións de competitividade e necesidades de funcionamento das empresas conduciron a unha progresiva evolución do Dereito do Traballo español cara a un modelo flexible de regulación que busca, ademais da adaptación das empresas a aqueles cambios e as súas consecuencias, a xeración de *emprego*. A década dos oitenta coñecerá xa destacadas manifestacións do fenómeno; non obstante, non alcanzan a relevancia das que aparecen unidas á xeral e profunda reforma da lexislación laboral de 1994, entre cuxos piares básicos figura a flexibilización de canto concirne á xestión da man de obra (flexibilidade

[*] Autor: JAVIER GÁRATE CASTRO.

interna) a través da adopción de medidas con proxección directa sobre os aspectos centrais das condicións de disposición do traballo subordinado, relativos tanto á organización do traballo e determinación da prestación debida polo traballador, dentro da que quedaría incluída a *ordenación do tempo de traballo*, coma á *retribución*. O resultado final foi, polo que respecta á materia aquí tratada, o establecemento dun marco legal que favorece claramente a *diversidade* dos tempos de traballo en termos *cuantitativos* (duración) e *cualitativos* (distribución ou organización, da que é peza fundamental o horario), destacando a ampliación, para os efectos de procurar a efectividade da devandita diversidade, do campo aberto á intervención da regulación convencional, sobre todo a que ten a súa orixe no exercicio da autonomía colectiva. A tal ampliación engadiuse recentemente, coas reformas laborais de 2010 (Lei 35/2010, de 17 setembro) e 2011 (Real Decreto-lei 7/2011, de 10 xuño), en certo modo como reacción lexislativa fronte ao que tería sido unha insuficiente resposta dos convenios colectivos á supresión ou atenuación de rixideces na xestión patronal do tempo de traballo, a incorporación ao contido mínimo do convenio colectivo da determinación dunha parte da xornada que a empresa poderá distribuír irregularmente ao longo do ano (nova redacción do apartado 3 do art.º 85 ET) e o recoñecemento dunha maior posibilidade de intervención directa daquela. Obedece ao segundo, ademais da inclusión da "distribución do tempo de traballo" na relación de condicións de traballo susceptibles de ser obxecto dunha modificación substancial (nova redacción do art.º 41 ET), a autorización ao empresario para distribuír de forma irregular ata un cinco por cento da xornada cando o convenio colectivo aplicable omita fixar a parte desta que consente esa forma de distribución.

3. Como é doado de imaxinar, a ampliación do papel da regulación convencional correspóndese cun retroceso das normas estatais sobre o tempo de traballo. A lei é menos imperativa e renuncia, decididamente, a unha regulación minuciosa ou de detalle dos aspectos relacionados co tempo de traballo. Se o primeiro permite que a autonomía colectiva poida chegar a dispoñer dalgunhas prescricións legais (é o caso, por exemplo, do límite das nove horas ordinarias e diarias de traballo efectivo), o segundo conduce a que esta e, ás veces, tamén a autonomía individual conten con máis espazo para establecer unha regulación complementaria da proporcionada pola normativa estatal, coa que se articulan. O lexislador español considera bastante que a súa intervención na ordenación *común* do tempo de traballo se cinga ao establecemento das regras definitorias do marco xeral ou básico da devandita ordenación; iso leva a unha regulación que require, para ser completa, o necesario concurso do convenio colectivo e, nalgunhas ocasións, de forma simultánea ou subsidiaria, do contrato de traballo.

Certamente, o exame do contido actual dos preceptos do ET que se ocupan do tempo de traballo mostra a apuntada flexibilización. Con todo, a supresión de rixideces na ordenación tradicional daquel non é a única directriz apreciable; sen prexuízo da súa

importancia, coexiste con outras finalidades non menos relevantes, como as *mellora das condicións de traballo* e da calidade de vida dos traballadores (máis tempo libre para o descanso e actividades extralaborais; conciliación entre o tempo de traballo e a vida persoal e familiar), *tutela da saúde* destes, *repartición do traballo* (redistribución do emprego dispoñible co obxecto de permitir o acceso a unha ocupación do maior número posible dos que compoñen a poboación activa)[1] e ata *mantemento do emprego* (redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción como alternativa ao despedimento colectivo ou ao despedimento obxectivo por esas mesmas causas; art.º 47.2 ET).

4. Polo que se refire á flexibilización da regulación legal do tempo de traballo, apréciase que é *xeral*, de maneira que todas as facetas que forman parte daquel se ven afectadas por regras tendentes a facilitar, en maior ou menor medida, a súa xestión polo empresario, ao que se lle permite a súa distribución ou organización conforme a fórmulas antes inviables legalmente, axeitadas ás novas formas de organización do traballo e á diversidade de situacións das empresas, mesmo dentro dun mesmo sector. A consecución desa adecuación tense revelado incompatible coa regulamentación tradicional do tempo de traballo, caracterizada pola suxeición da duración e da repartición deste a criterios ríxidos e uniformes, abertamente opostos ás esixencias da competitividade e das aludidas formas de organización que se van impoñendo no mercado ou escenario no que se compite, que traspasa, a miúdo, as fronteiras dun concreto Estado. Aquelas esixencias demandan o establecemento de vías que fagan posible a diversidade e individualización da ordenación do tempo de traballo, da que é ingrediente básico a adaptabilidade dos horarios. Á anterior finalidade responde, de forma principal, a xa apuntada redución das regras legais imperativas sobre a distribución do tempo de traballo e a simultánea ampliación do papel regulador da autonomía colectiva, que, sen chegar a ser absoluto, ten cada vez maiores posibilidades de intervir nos aspectos cualitativos do tempo de traballo mediante a conclusión de acordos que satisfagan as necesidades das empresas en relación coa adaptación da referida distribución ás esixencias de tipo organizativo e produtivo presentes no desenvolvemento da súa actividade. En suma, favorécese que esa distribución poida variar tanto respecto a outras empresas do mesmo sector como entre os distintos departamentos ou grupos de traballadores dunha mesma empresa.

5. Boa mostra do que se acaba de indicar é que, aínda que a duración máxima legal da xornada ordinaria segue establecida en *corenta horas semanais* de traballo efectivo

[1] Tales medidas de repartición do traballo son, dende o punto de vista da solución do problema do paro, *parciais*. Non deixa de chocar con elas as actuacións emprendidas dende hai algúns anos en orde a incentivar a permanencia en activo (total ou parcial) do traballador ao cumprir a idade ordinaria de xubilación.

(art.º 34.1 ET), exclúese, xa de entrada, que se estea ante un módulo temporal ríxido, pois se sinala que tales corenta horas han de resultar de "media en cómputo anual". Ademais, a fixación dun límite máximo das horas ordinarias de traballo efectivo que un traballador pode realizar diariamente, que constitúe outro elemento clave na disposición do tempo de traballo e confección dos horarios, pasou a ter, a raíz da reforma de 1994, un carácter *supletorio* e *dispositivo* para a autonomía colectiva e en relación cos traballadores que cumprisen os dezaoito anos. Os únicos límites legais a que queda supeditado o exercicio da autonomía colectiva neste punto son os do descanso mínimo entre dúas xornadas sucesivas (doce horas; art.º 34.3, parágrafo primeiro, ET) e, no seu caso, do descanso mínimo que debe existir dentro da xornada que comprenda máis de seis horas continuadas de traballo (quince minutos; art.º 34.4, parágrafo primeiro, ET). Respectando tales límites, o convenio colectivo e, no seu defecto, o acordo de empresa poden chegar a prever a existencia de xornadas diarias que *excedan de nove horas* de traballo efectivo, ben con carácter xeral, ben para determinados grupos de traballadores ou departamentos.

O anterior débese poñer en conexión con outro factor de flexibilización, que é a admisión expresa polo ET (antes de 1994 só implícita) da posibilidade do establecemento, de novo por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, dunha *distribución irregular* da xornada ao longo do ano, a cal viría definida pola variación do número de horas ordinarias de traballo correspondente ás distintas semanas e aínda entre os días da mesma semana e debe respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal fixados polo propio ET (tamén, aínda que este texto legal non faga referencia a iso, o descanso que debe existir dentro da xornada diaria continuada que exceda de seis horas). Sen dúbida, todo o dito pode contribuír a facer máis innecesario o uso das horas extraordinarias. Nin que dicir ten que a previsión desa distribución irregular concorda coa xa sinalada do cómputo das corenta horas semanais conforme á media anual da duración das semanas laborables.

En resumo: a negociación colectiva (tanto a sectorial coma a de empresa) pode desembocar en acordos en virtude dos cales os traballadores que cumprisen os dezaoito anos queden sometidos a *horarios* que impliquen a realización de xornadas diarias ou semanais superiores, respectivamente, ás *nove* ou *corenta horas* ordinarias de traballo efectivo. O primeiro, polo carácter dispositivo que ten para a autonomía colectiva ese límite legal das nove horas; o segundo, porque o lexislador esixe, non que ningunha semana de traballo supere as mencionadas corenta horas, senón que a *media* da duración da xornada ordinaria correspondente á totalidade das semanas laborables do ano non supere aquelas (art.º 34.1, parágrafo segundo, ET), de modo que semanas de máis de corenta horas ordinarias de traballo efectivo haberán de figurar precedidas ou seguidas doutras de duración inferior, o que pode resultar suficiente para permitir o axuste da

capacidade produtiva ás variacións da demanda e a intensificación, en combinación con outros mecanismos de distribución do tempo de traballo (por exemplo, traballo a quendas continuadas -fixos ou rotatorios- comprensivas de fins de semana e festivos), do emprego das instalacións, a maquinaria ou os bens de equipo de que dispón a empresa tras afrontar investimentos elevados e necesarios para competir nun mercado que require a permanente incorporación de novas tecnoloxías.

6. Á vez que establece unha regulación promocional da negociación colectiva, a norma estatal senta as bases para facer efectiva, a través daquela, a ruptura da notable uniformidade que acusaba noutro momento a distribución do tempo de traballo. Por outra parte, a xeral apertura desa distribución a fórmulas flexibles que permiten a súa diversidade dentro da empresa ou dunha empresa a outra, non remata no que poida dispoñer o convenio colectivo ou o acordo de empresa e esténdese ao terreo das facultades do empresario e da autonomía individual. Neste sentido, son tamén manifestacións das maiores facilidades que a normativa estatal xeral (o ET) confire en relación coa disposición do tempo de traballo, sen ánimo exhaustivo:

a) A regra segundo a cal o descanso semanal mínimo de día e medio ininterrompido dos traballadores que teñan cumpridos os dezaoito anos é "*acumulable* por períodos de ata catorce días" (art.º 37.1 ET). É claro que esta posibilidade xeral que se concede á empresa para dispoñer que o goce do descanso correspondente a unha semana se difira ou pospoña á seguinte equivale, na práctica, a permitir unha decisión unilateral daquela, comprendida no poder de dirección, acordando que o traballador realice a súa prestación de forma continuada durante un período de ata once días, o cal, unido á admisión de que se poida superar o límite diario das nove horas de traballo ordinario, dá cabal conta dos importantes instrumentos postos ao servizo da xestión flexible do tempo de traballo. Outra cousa é que a negociación colectiva poida intervir ao respecto, excluíndo ou sometendo a condicións a acumulación considerada e, ao cabo, introducindo rixidez onde a lei non o fai.

b) A adopción dunha regulación que favorece o recurso ás modificacións substanciais das condicións de traballo relacionadas co tempo de traballo. Tales modificacións aproveitáronse do establecemento dun concepto legal flexible das causas xustificativas de calquera modificacións substanciais e da suxeición destas ao procedemento máis "brando" que se implanta en 1994 e se reforza coas reformas laborais de 2010 e 2011. A iso súmase, coa reforma de 2010, dous cambios que atinxen xa de forma exclusiva ao tempo de traballo. O máis importante consiste na inclusión expresa da "distribución do tempo de traballo" entre as condicións cuxa modificación pode chegar a ter a consideración de substancial [novo art.º 41.1.b) ET][2]. O expresado cambio abre unha

[2] Hai que entender, por forza, que a mencionada distribución é algo distinto do horario, que xa figuraba e segue figurando na lista de condicións de traballo susceptibles de ser modificadas de forma substancial. Aquela fai referencia á repartición do tempo de traballo e, en concreto, ao número de horas a traballar nun

importante vía de promoción e facilitación da distribución irregular da xornada ao longo do ano; significa que a implantación desa distribución irregular xa non depende necesariamente da súa previsión en convenio colectivo ou acordo colectivo de empresa, como parece desprenderse do art.º 34.2 ET. O silencio e ata a oposición dun ou outro ao respecto non impide que a empresa poida decidir finalmente aquela observando os requisitos de forma e fondo enumerados no art.º 41 do ET ou, mesmo directamente, con suxeición ao límite cuantitativo que sinala o art.º 85.3.i) de igual texto legal. É máis, se o acordo de empresa ou o convenio colectivo estatutario chegasen a prever unha determinada distribución da xornada, esta poderase modificar na forma que establecen os apartados 4, 5 e 6 do citado art.º 41 ET. Polo que respecta ao segundo cambio, consiste na admisión da posibilidade de modificación substancial da "xornada de traballo" fixada por convenio estatutario de empresa (art.º 41.6, parágrafo último, ET).

Os efectos da comentada regulación vense incrementados como consecuencia de certas interpretacións flexibles adoptadas pola Sala do Social do Tribunal Supremo con anterioridade á reforma laboral de 2010. En concreto, admitiuse que a modificación para un grupo de traballadores do horario de traballo resultante do establecido por convenio colectivo (estatutario) non dá lugar ao suposto de feito incluído no ámbito de aplicación do art.º 41 ET cando se leve a cabo mediante pacto (máis favorable) entre a empresa e cada un dos traballadores afectados e polo tanto, non precisa contar co acordo entre a empresa e os representantes legais do persoal, que constitúe a vía que contempla o mesmo artigo (hoxe no seu apartado 6; ata a reforma de 2010 no seu apartado 2) para a modificación das condicións de traballo fixadas naquel[3]. De acordo con outra das indicadas interpretacións, a ter en conta para determinar o alcance que ten a oposición do actual apartado 6 de igual artigo a que a *xornada* establecida nos convenios colectivos "estatutarios" de sector poida ser obxecto de modificación substancial, nada impide que estes autoricen a empresa para modificar a devandita xornada na forma que

---

determinado período de tempo, normalmente o día, a semana ou o mes, así como á posibilidade de que esa distribución sexa ou non irregular (poida ou non variar dun a outro dos períodos tomados como módulo do cómputo da xornada), aspecto que o art.º 34.2 ET contempla como materia propia do convenio colectivo ou acordo de empresa.

[3] Sentenza do 18 de xullo de 2003 (recurso de casación 12/2003). Para a Sala, non nos encontramos aquí ante un suposto de modificación unilateral pexorativa das condicións de tempo de traballo, habida conta que a empresa, antes de poñer en práctica o horario singular, o pactou con todos e cada un dos traballadores afectados a cambio de vantaxes que -pódese supoñer- resultan máis favorables para estes, en canto que foron aceptadas por estes de xeito xeneralizado. Non é de aplicación, polo tanto, o art.º 41 sobre modificación de condicións de traballo, nin tampouco, 'a fortiori', o precepto desta disposición sobre a modificación das cláusulas dos convenios colectivos estatutarios por acordos colectivos de empresa. Como sinalou a nosa sentenza do 2 de xullo de 1997, nun suposto de modificación de horario ríxido a flexible unido a modificación do sistema de remuneración, a devandita disposición legal está prevista para as modificacións de condicións de traballo 'impostas por decisión unilateral da empresa', e non impide 'pactos novatorios' entre a empresa e os traballadores que resulten máis favorables para estes".

consideren oportuna[4], sempre, claro está, que iso non implique a súa *redución* con diminución do salario.

c) A previsión de que as *horas extraordinarias* compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización, se produza ou non esa compensación como consecuencia de pacto, non se computarán como tales (art.º 35.2, parágrafo segundo, ET). Posto que pasarían entón a ter a consideración de horas "ordinarias", a referida compensación, efectuada con cargo ao número destas, comporta, de feito, unha repartición *irregular* da xornada, polo que, a pesar do que manifesta o art.º 34.2 ET, o pacto individual, en defecto de convenio colectivo, ou, en ausencia de todo pacto (individual ou colectivo), a propia norma estatal, serven tamén para conducir a aquela repartición, na medida que, na súa virtude, as horas extraordinarias se deban compensar con descanso dentro dos catro meses seguintes a terse realizado. Noutros termos, as posibilidades da distribución irregular da xornada ou variabilidade horaria son maiores que as que se deducen do art.º 34.2 ET e se han de determinar a través da consideración conxunta deste precepto e dos apartados 1 e 2 do art.º 35 e do art.º 41 de igual texto legal.

d) A simplificación e clarificación do procedemento a seguir na fixación do período de goce das *vacacións*. A raíz da súa modificación en 1994, o art.º 38 ET, ademais de presentar de forma máis intelixible o papel do convenio colectivo, confire á empresa e ao traballador unha maior liberdade en relación con aquela fixación. Orixina esa maior liberdade, dun lado, a eliminación da antiga referencia á posibilidade de "convir na división en dous do período total" de vacacións, o que permite, actualmente, a distribución (por pacto individual ou convenio colectivo) do devandito período conforme a un maior número de fraccións ao longo do ano[5]. Doutro, a supresión de calquera criterio legal condicionante da concreción do período de goce das vacacións por pacto individual ou convenio colectivo, como era, sinaladamente, o da preferencia do traballador con responsabilidades familiares a elixir para aquelas unha quenda coincidente coas vacacións escolares dos seus fillos. Hoxe, o expresado pacto individual só ha de respectar os criterios sobre planificación das vacacións que puidese fixar o convenio colectivo (ata a reforma de 1994, o art.º 38 ET dispoñía que tales criterios operaban "a falta de acordo" entre o traballador e o empresario); se ese convenio non existe ou non prevé ningún criterio, a concreción do período ou dos períodos de goce estará unicamente sometida ao que acorden as propias partes do contrato, cuxas discrepancias serán resoltas polos Tribunais laborais, igual que as que xurdan na aplicación das previsións sobre vacacións contidas no convenio colectivo.

[4] Sentenza do Tribunal Supremo do 7 de marzo de 2003 (Sala do Social, recurso de casación 36/2002).

[5] Recórdase que iso entra dentro do permitido polo art.º 8 do convenio 132 da Organización Internacional do Traballo.

7. Xa se indicou que a normativa estatal abre á negociación colectiva un amplo campo en materia de ordenación do tempo de traballo. Engádese agora que é verdadeiramente excepcional que os convenios colectivos omitan a inclusión de regras sobre esta, polo menos no que concirne á súa duración. Aínda así, a práctica revela que tales regras poden chegar a acusar importantes diferenzas cuantitativas e cualitativas segundo o tipo de convenio e, en concreto, segundo sexa de sector ou de empresa; en calquera caso, tanto dentro do grupo dos convenios sectoriais coma de empresa aparecen tratamentos moi distintos e con moi diversos graos de flexibilidade ou rixidez.

Sen dúbida, o convenio colectivo de empresa permite abordar cuestións nas que os convenios colectivos de sector, polo carácter xeral da súa regulación, non pode entrar, o que forza ao seu posterior complemento por acordos de empresa, os cales non é nada infrecuente que aparezan previstos naqueles. Un exame dos convenios colectivos sectoriais mostra que as súas regras adoitan ser de notable amplitude e se limitan aos aspectos máis xerais do tempo de traballo, quedando remitida calquera determinación máis exacta da materia e, en definitiva, da organización dos tempos de traballo e da posible diversificación destes, ao que se dispoña no ámbito de cada empresa, no cal se haberán de observar, se é o caso, as pautas que ao respecto puidese establecer o correspondente convenio sectorial. En contraste coas aludidas regras, as que aparecen nos convenios colectivos de empresa adoitan ser máis detalladas e, con certa frecuencia, minuciosas e, mesmo, ata complexas en extremo, tendendo a dar unha resposta directa e inmediata aos problemas específicos da empresa subscritora do convenio, principalmente os relacionados cos aspectos cualitativos do tempo de traballo.

8. O anterior compróbase de forma particular en relación co *horario de traballo*, isto é, a determinación do tempo durante o que o traballador ha de prestar os seus servizos dentro de cada día, comprensiva da fixación precisa do momento de entrada e saída. Trátase dun instrumento de xestión do tempo de traballo que está moi ligado e se debe adaptar ás circunstancias de cada empresa e, mesmo, de cada centro de traballo, as cales poden conducir a que aquel haxa de diferir do que rexe noutras empresas e ata noutro centro de traballo da mesma empresa, así como a que haxa de variar, dentro desta e, mesmo, dentro de cada un dos seus centros, duns traballadores a outros. Iso explica que tanto a normativa estatal coma os convenios colectivos sectoriais non afronten unha regulación xeral da materia, para cuxo establecemento é apropiado, en cambio, o convenio colectivo ou o acordo de empresa. En suma, aínda que a competencia da empresa para a fixación do horario consente en ser canalizada pola negociación colectiva, o convenio colectivo sectorial adoita limitarse, todo o máis, a proporcionar algunhas regras, amplas, ás que se deben acomodar os horarios que se establezan nas empresas incluídas no seu ámbito de aplicación.

9. A pesar de que a normativa estatal sente as bases para unha xeral xestión flexible dos tempos de traballo que permita a diversificación destes, non garante que iso se vaia conseguir satisfactoriamente en todos os casos. Insístese aquí na idea de que a efectividade dunha organización flexible dos tempos de traballo se traslada, principalmente, á negociación colectiva, a cal pode facer maior ou menor uso do amplo campo que lle abre o ET. A falta de tratamento da distribución do tempo de traballo por parte do convenio colectivo pode ser suplida a través dun acordo de empresa, que tamén serve para precisar a regulación que conteña aquel. Por outra parte, de mostrarse inadecuada esa regulación proporcionada polo convenio colectivo, cabe intentar suplir as súas insuficiencias e eventuais rixideces a través da súa modificación pola indicada vía do acordo de empresa ou ata do pacto individual, cuxo emprego consenten, respectivamente, como xa advertín [punto 6.b)] o art.º 41.6 ET e a xurisprudencia do Tribunal Supremo. Debe quedar claro, non obstante, que a maior parte das rixideces que se descubran na práctica non serán imputables á normativa estatal, senón a inercias ou resistencias da negociación colectiva. Neste sentido, aínda existe un considerable número de convenios que prescinden do cómputo anual e non se pronuncian sobre a posible distribución irregular da xornada, que constitúe unha ferramenta imprescindible para unha xestión flexible do tempo de traballo. Non contribúe a cambiar a situación o **Acordo para o emprego e a negociación colectiva** de 2010[6], con vixencia por tres anos, o cal limítase a mencionar, sen máis, entre os aspectos que poden abordar os convenios colectivos para satisfacer as necesidades da flexibilidade interna, a "duración e redistribución da xornada, o seu cómputo anual e a súa distribución flexible" e "a utilización de sistemas flexibles de xornada", que pode facilitar os desprazamentos ao inicio e final da xornada laboral, especialmente a mobilidade nos grandes núcleos urbanos" (capítulo I.4).

10. As indicadas resistencias dos convenios colectivos a apurar as posibilidades que lles ofrece a norma estatal en relación coa xestión flexible do tempo de traballo permiten comprender que se aproveitase a reforma dos arts. 41 e 85 ET para intentar atallalas. Faino o novo art.º 41.6 cando admite que a distribución do tempo de traballo regulada por convenio colectivo estatutario (de empresa ou de sector) é susceptible de ser modificada (pode pasar a ser irregular aínda que o convenio non o contemple ou se opoña a iso ou cabe o cambio da propia distribución irregular por este organizada). Faino o art.º 85.3 cando inclúe entre as materias que forman parte do contido "mínimo" do convenio colectivo e, dentro do devandito contido, das "medidas para contribuír" á flexibilidade interna" "na empresa", a fixación de "unha porcentaxe máxima e mínima da xornada de traballo que poderá distribuírse de xeito irregular ao longo do ano". A lei quere que a empresa dispoña, en todo caso, do recurso a esa distribución irregular en

[6] BOE de 22 febreiro.

certo grao, sen necesidade de seguir os trámites do art.º 41 ET; de aí a regra supletoria establecida para o caso de que o convenio non dispoña nada ao respecto: "salvo pacto en contrario", a porcentaxe de distribución irregular "será dun cinco por cento" da xornada.

Capítulo I

A XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO[*]

1. DURACIÓN

Aínda que o tratamento dos aspectos cuantitativos e cualitativos da duración da xornada e, en concreto, a duración máxima e forma de computala presenta (igual que sucede cos demais aspectos do tempo de traballo), sobre todo cando se comparan convenios colectivos de sectores distintos ou non afíns, diferenzas notables duns a outros en canto á extensión daquel e a variedade das cuestións abordadas, iso non impide chegar á formulación de observacións xerais de interese sobre boa parte dos aludidos aspectos.

A) A duración máxima

Polo que respecta á duración da xornada máxima en si, son abundantes, sen chegar á metade, os convenios colectivos que a fan coincidir de forma plena ou practicamente coa máxima legal[1], tomando como tal as corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual que establece o art.º 34.1 ET ou o seu equivalente en horas anuais (aproximadamente 1.826 horas e 27 minutos). Os restantes -máis da metade- fíxana de forma significativa por debaixo da indicada duración máxima legal (véxanse cadros 1 a 5, ambos os dous incluídos). Para alcanzar esa duración inferior, que se

---

[*] Autor: JAVIER GÁRATE CASTRO.

[1] Sen ánimo exhaustivo, os convenios colectivos autonómicos para a **actividade arqueolóxica** (art.º 26) e **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 16); os convenios colectivos provinciais da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** [art.º 16.a)] e **comercio do moble** (art.º 11); os convenios colectivos provinciais de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 9), **industrias do pan** (art.º 14), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 14), **comercio téxtil** (art.º 21), **comercio da pel e o calzado** (art.º 15) e **industrias vinícolas** (art.º 14); os convenios colectivos provinciais de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 10), **sanidade privada** [art.º 14.1: "A xornada de traballo (...) será no 2010 de 40 horas semanais, resultado de 1.815 horas en cómputo anual"], **sector das industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.10), **sector de pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 7), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11), **panadarías** (art.º 6), **comercio téxtil** (art.º 9), **comercio da pel** (art.º 12), **comercio de elementos do metal** (art.º 8) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 18); e os convenios colectivos provinciais de Pontevedra de **venda por xunto de tecidos, mercerías e paquetería** (art.º 7), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 6), **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 14), **comercio minorista téxtil** (art.º 15), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 15), **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de "miniprezos" e similares** (art.º 13), **comercio de alimentación** (art.º 9), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.14), **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (art.º 6), **comercio da pel** (art.º 5) e **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 5).

aprecia calquera que sexa o cómputo da xornada seguido (anual ou semanal)[2], recórrese, de forma excepcional, ao aumento do período de vacacións[3]. A gran maioría das veces aquela consíguese mediante a fixación directa da duración da xornada ordinaria semanal en menos de corenta horas durante todo o ano ou unha parte (o verán) del[4] ou a concesión de "días de libre disposición"[5], "días libres"[6], días "festivos de convenio"[7],

[2] Unha duración inferior e exclusivo cómputo semanal da xornada, nos convenios autonómicos de **actores e actrices de teatro** (art.º 12) e do **sector da dobraxe** (art.º 11). Tamén nos convenios provinciais da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 8); nos convenios provinciais de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 8) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 3); e nos convenios provinciais de Pontevedra de **oficinas e despachos** (art.º 8), **limpeza de edificios e locais** (art.º 5) e **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 7).

[3] Por exemplo, en cinco días (art.º 13 do convenio para as **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense), en tres días naturais (art.º 9 do convenio de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña), en dous días naturais (art.º 17 do convenio autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo**) ou nun día natural (art.º 21 do convenio de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña)

[4] Por exemplo, en 39 horas de media (art.º 26 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**), 38 de media (art.º 8 do convenio autonómico de **centros especiais de emprego**), 38 horas (art.º 6 do convenio de **exportación de peixe fresco** da provincia da Coruña), 38 ou 37 de media (art.º 14 do convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**, traballadores de "ámbito persoal A"; 38 horas durante 2011 e 37 durante 2012, onde a xornada anual pasa a ser de 1.627 horas), 39 horas (art.º 3 do convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo), 40 horas en xornada de inverno e 35 en xornada de verán (art.º 8 do convenio colectivo de **oficinas e despachos** da provincia de Lugo), 39 horas en xornada de inverno e 35 en xornada de verán (art.º 8 do convenio colectivo de **oficinas e despachos** da provincia de Pontevedra), 38 horas e 30 minutos (art.º 5 do convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra), 36 horas (art.º 7 do convenio colectivo para as **empresas exportadoras de peixe fresco** da provincia de Pontevedra) ou 35 horas (así, art.º 11 do convenio autonómico do **sector da dobraxe**, persoal da "rama técnica").

[5] Convenio autonómico do **sector de residencias privadas da terceira idade** (art.º 28; 5 días). Tamén convenios provinciais de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (anexo II; 10 días) e **sanidade privada** (arts. 9 e 14) e convenio de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 6; 3 días).

[6] Así, convenios da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 4; 9 días libres en 2010 e 8 en 2011), **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** [art.º 5; 11 días libres en 2008 e 8 en 2011, segundo acordo da comisión paritaria do convenio de 17 xaneiro do devandito ano; publicada en BOP de 18 febreiro], **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 33; 4 días libres) e **fabricantes de ataúdes** (art.º 10; 5 días libres).

[7] Convenios provinciais da Coruña de **pintura** (art.º 14), **derivados do cemento** [véxase acta da comisión paritaria de 29 xaneiro 2010 (BOP de 26 febreiro), sobre os indicados días durante 2010], **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 20 e anexo I), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 25 e anexo VI), **rematantes e serradoiros de madeira** [art.º 18, anexo III e acordo da comisión paritaria de 12 novembro 2010 sobre o calendario laboral durante 2011 (BOP 23 febreiro 2011)] e **construción** [art.º 38, anexo II e acordo da comisión paritaria de 24 novembro 2010 sobre o calendario laboral durante 2011 (BOP 25 xaneiro 2011)]; convenios colectivos provinciais de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 14 e anexo II; 10 días) e **edificación e obras públicas** (art.º 16 e anexo II: 10 días); e convenios colectivos provinciais de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 71; 3 días), **carpintaría de ribeira** (art.º 16.5; 4 días), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22.3), **mármores e pedras** (art.º 10.1) e **construción** (art.º 33.6; 10 días. Os días concretos correspondentes a 2011 figuran no calendario laboral do devandito ano aprobado pola "comisión deliberadora" do convenio o 25 outubro 2010 e publicado en BOP de 21 febreiro 2011).

"días de descanso" e "libre disposición"[8], "días non laborables" e retribuídos[9], "días non laborables de convenio"[10], "xornadas non laborables"[11] , "días de asuntos propios" retribuídos[12], "medios días"[13], etc.; en definitiva, mediante o aumento dos períodos de descanso. Isto procúrase, en ocasións, por máis dunha de vía[14].

B) Módulo de cómputo

Polo que respecta ao módulo tomado para fixar a duración, predomina, con moito, o anual ou, se se prefire, o número de convenios que adoptan tal módulo é moi superior ao daqueles que toman como única referencia a semana ou en que falta unha determinación expresa e precisa do número de horas anuais que compoñen a xornada ordinaria[15]. Os cadros seguintes mostran o indicado claro predominio do módulo anual.

---

[8] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Pontevedra (art.º 5).

[9] Convenios da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 27) e do **comercio do metal** (art.º 15); convenio da provincia de Ourense da **construción** (art.º 9; 11 días non laborables "para axustar o calendario anual neste exercicio de 2010"); e convenios da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17; 7 días "non laborables e retribuídos" co obxecto de "adecuación da xornada anual") e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 20.1).

[10] Art.º 7 do convenio colectivo para a **industria de ebanistaría e afíns** da provincia de Lugo

[11] Art.º 22 do convenio de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra (9 días).

[12] Art.º 13.f) (en relación co art.º 9) do convenio de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo e art.º 17.k) (en relación co art.º 7) do convenio **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** da provincia da Coruña

[13] Art.º 27 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**.

[14] Por exemplo, a través de días adicionais de descanso, entre eles algúns de libre disposición, e días adicionais de vacacións en función da antigüidade do traballador (véxanse arts. 9, 19 e 27 do convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** da provincia de Ourense), "días libres" e ampliación da duración legal das vacacións (arts. 6 e 10 do convenio colectivo do sector de **fabricantes de ataúdes** da provincia de Ourense), días de "xornada efectiva e retribuída" e aumento da duración legal das vacacións [arts. 9 e 10.g) do convenio de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** da provincia da Coruña], diminución das horas da xornada semanal e "días festivos para todos os efectos" adicionais (art.º 8 dos convenios colectivos de **oficinas e despachos** das provincias de Lugo e Pontevedra), diminución das horas da xornada semanal e "días libres remunerados por asuntos propios" [arts. 8 e 9.i) do convenio de **oficinas e despachos** da provincia da Coruña), "días de libre disposición" e "festivos de convenio" (art.º 25 e anexo VI do convenio de **elaboración e instalación de pedra e mármore** da provincia da Coruña), "días non laborables de convenio" e aumento da duración legal das vacacións (art.º 7 do convenio colectivo para a **industria de ebanistaría e afíns** da provincia de Lugo), tres tardes e un día máis de vacacións (arts. 19 e 21 do convenio de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña) ou, en fin, diminución das horas da xornada semanal e días retribuídos para asuntos propios [arts. 4 e 7.f) do convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo].

[15] Pertencen a este grupo de convenios colectivos, sen ánimo exhaustivo, os autonómicos para a **actividade arqueolóxica** (art.26), de **actores e actrices de teatro** (art.º 12: "a xornada laboral será de 37 horas semanais"), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 16: "a xornada para todo o persoal afectado por este convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual. A xornada máxima anual será a que resulte de multiplicar o total dos días laborables anuais pola xornada diaria") e do **sector da dobraxe** (art.º 11). Tamén os convenios colectivos provinciais da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas (**art.º 24), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras**

CADRO NÚMERO 1: **Duración da xornada nos convenios colectivos autonómicos que a fixan en horas anuais**

CONVENIO COLECTIVO	XORNADA ANUAL EN HORAS							
	Ano 2005	**Ano 2006**	**Ano 2007**	**Ano 2008**	**Ano 2009**	**Ano 2010**	**Ano 2011**	**Ano 2012**
Actividade de axuda a domicilio					1.755	1.755	1.755	
Centros especiais de emprego						1.758	1.758	
Editoriais				1.756	1.756	1.756	1.752	
Empresas organizadoras do xogo de bingo			1.784	1.784	1.784			
Eventos, servizos e producións culturais						1.723	1.675	1.627
Instalacións deportivas e ximnasios						1.755	1.755	1.710
Residencias privadas da terceira idade		1.776	1.776	1.776				
Sector de actividade de asistencia sanitaria xestionada por fundacións ou sociedades públicas autonómicas	1.624	1.624	1.624					
Para o persoal de quenda fixa de noite	1.624	1.527	1.430					
Sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie						1.800	1.800	1.800
Sector de pompas fúnebres				1.800	1.800	1.800	1.800	
Transporte de enfermos e accidentados en ambulancia					1.800	1.800		

portuarias e comisionistas de tránsito (art.º 40 convenios 2006-2008 e 2009-2012); os convenios provinciais de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 8), **limpeza de edificios e locais** (art.º 3), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 14), **comercio téxtil** (art.º 21), **comercio da pel e o calzado** (art.º 15), **industrias vinícolas** (art.º 14), **distribución de butano** (art.º 6) e **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 9); os convenios provinciais de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 10), **comercio de materiais para a construción** (art.º 14), **sector das industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 10), **sector de pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 7), **panadarías** (art.º 6), **hostalaría** (art.º 4), **comercio téxtil** (art.º 9), **comercio da pel** (art.º 12), **comercio de elementos do metal** (art.º 8), **torradores de café e sucedáneos** (art.º 18); e os convenios provinciais de Pontevedra de **venda por xunto de tecidos, mercerías e paquetería** (art.º 7), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, reposterías e pratos cociñados** (art.º 6), **comercio minorista téxtil** (art.º 15), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 15), **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de "miniprezos" e similares** (art.º 13), **comercio de alimentación** (art.º 9), **comercio da pel** (art.º 5) e **comercio de mobles** (art.12)

CADRO NÚMERO 2: **Duración da xornada nos convenios colectivos da provincia da CORUÑA que a fixa en horas anuais**

CONVENIO COLECTIVO	XORNADA ANUAL EN HORAS							
	Ano 2005	**Ano 2006**	**Ano 2007**	**Ano 2008**	**Ano 2009**	**Ano 2010**	**Ano 2011**	**Ano 2012**
Comercio de alimentación					1.812	1.812	1.812	
Comercio de mobles		1.818	1.818	1.818				
Comercio vario					1.796	1.792	1.790	
Confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns				1.800	1.800	1.800	1.800	
Construción			1.746	1.746	1.738			
Derivados do cemento			1.740	1.736	1.736	1.736		
Traballadores a quendas			1.684,5	1.684,5	1.684,5	1.684,5		
Elaboración e instalación de pedra e mármore						1.752		
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública *Sector ORA (remite o convenio estatal, que fixa a xornada anual en 1.732 horas)* *Sector GRÚA*			1.760	1.758	1.756	1.752	1.752	
Empresas de carpintaría de ribeira				1.768	1.764	1.760		
Exportación de peixe fresco		1.619	1.619	1.619	1.619	1.619		
Fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas	1.800	1.800						
Hostalaría		1.782	1.782	1.782	1.782	1.782		
Industrias de carpintaría e ebanistaría				1.752	1.752	1.752		
Industria siderometalúrxica						1.760	1.760	1.760
Almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos				1.800	1.800	1.800	1.800	
Panadarías				1.813	1.813	1.813		
Pintura			1.756	1.756	1.748	1.748	1.748	
Rematantes e serradoiros de madeira					1.752			
Tinturarías, lavandarías e pasada de roupa					1.800	1.800	1.800	1.800
Transporte de mercadorías por estrada				1.800	1.800			
Transporte de viaxeiros en autobús por estrada						1.816	1.816	

CADRO NÚMERO 3: **Duración da xornada nos convenios colectivos da provincia de LUGO que a fixan en horas anuais**

CONVENIO COLECTIVO	XORNADA ANUAL EN HORAS							
	Ano 2005	Ano 2006	Ano 2007	Ano 2008	Ano 2009	Ano 2010	Ano 2011	Ano 2012
Comercio de alimentación						1.814	1.812	1.812
Comercio de materiais de construción e saneamento						1.738		
Comercio do metal						1.776	1.776	1.776
Edificación e obras públicas						1.738		
Industria de ebanistaría e afíns			1.760	1.752	1.752	1.752	1.752	
Industrias do pan			1.826	1.826	1.826	1.826		
Industrias de siderometalúrxica						1.776	1.766	1.766
Materiais e prefabricados da construción						1.738		
Primeira transformación da madeira			1.760	1.752	1.752			
Sanidade privada	1.800	1.800	1.800					
Transporte de mercadorías por estrada				1.816	1.816	1.816		
Transporte de viaxeiros por estrada			1.800	1.800	1.800			

CADRO NÚMERO 4: **Duración da xornada nos convenios colectivos da provincia de OURENSE que a fixa en horas anuais**

CONVENIO COLECTIVO	XORNADA ANUAL EN HORAS							
	Ano 2005	Ano 2006	Ano 2007	Ano 2008	Ano 2009	Ano 2010	Ano 2011	Ano 2012
Comercio de alimentación							1.820	1.820
Empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos				1.760	1.760	1.760		
Fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría						1.752	1.752	
Limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social (persoal de quenda fixa diúrna ou rotatoria)					1.624	1.624		
Limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social (persoal de quenda fixa nocturna)					1.430	1.430		
Rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira				1.752	1.752	1.752	1.752	1.752
Sector da construción						1.736	1.740	
Siderometal e talleres de reparación de						1.784		

vehículos								
Transporte de viaxeiros por estrada						1.816	1.816	1.816

CADRO NÚMERO 5: **Duración da xornada nos convenios colectivos da provincia de PONTEVEDRA que a fixan en horas anuais**

CONVENIO COLECTIVO	**XORNADA ANUAL EN HORAS**							
	Ano 2005	**Ano 2006**	**Ano 2007**	**Ano 2008**	**Ano 2009**	**Ano 2010**	**Ano 2011**	**Ano 2012**
Almacenistas de madeira					1.752			
Carpintaría, ebanistaría e actividades afíns				1.752	1.752	1.752		
Carpintaría de ribeira						1.752		
Comercio do metal				1.792	1.792	1.792		
Construción			1.744	1.744	1.744			
Derivados do cemento				1.736	1.736	1.736		
Empresas do metal sen convenio propio					1.776	1.776	1.776	
Hospitalización e internamento	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770		
Hostalaría				1.800	1.800	1.800		
Industrias de bebidas refrescantes				1.826 h. e 27 m.	1.826 h. e 27 m.			
Industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño e viticultura			1.768	1.768	1.768	1.768		
Manufacturas e comercio de vidro plano							1.792	
Mármores e pedras			1.746	1.746	1.738			
Almacenistas de froitas e produtos hortícolas		1.816	1.816	1.816	1.816			
Rematantes e serradoiros de madeira							1.760	
Sector extractivo da pedra natural			1.744	1.744	1.736			
Transporte público de mercadorías por estrada				1826 h. e 27 m.	1826 h. e 27 m.	1826 h. e 27 m.		
Transporte público de viaxeiros por estrada					1.816	1.816	1.816	

C) Sobre o "traballo efectivo" ao que debe corresponder a duración da xornada

Como sinala o art.º 34.1 ET, a xornada ordinaria corresponde a un tempo de traballo efectivo ao cal haberá que atender, polo tanto, á hora de determinar e medir a duración daquela. Certamente a autonomía colectiva e a autonomía individual teñen aquí un importante ámbito de intervención que lles consente a introdución de precisións do concepto de traballo efectivo que conduzan a unha determinación e medición da xornada máis favorable ao traballador. A falta de previsión que mellore a posición dos traballadores, o cómputo do expresado tempo sométese á regra que proporciona o apartado 5 do mesmo art.º 34, isto é, farase "de modo que tanto ao comezo coma ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo". Pois ben, á parte de que non son moitos, a maior parte dos convenios colectivos sectoriais galegos que se ocupan do asunto limítanse a reproducir os indicados termos ou a empregar outros parecidos[16], sen engadir precisión ningunha ou introducindo precisións que non merecen a cualificación de substanciais. Así, por exemplo, é puramente declarativa a indicación de que terán a consideración de tempo de traballo efectivo "as horas que se dediquen á asistencia no domicilio do usuario"[17] ou en "os servizos efectivos prestados fose do centro sanitario" por decisión da institución empregadora ("sempre que se produzan como consecuencia do modelo organizativo da institución ou deriven da programación funcional do centro")[18].

Son excepcionais as previsións cualificables en maior ou menor medida de substanciais. Tales previsións explícanse, en ocasións, polas características específicas da actividade realizada. É o que sucede, por exemplo, na actividade de teatro en vivo, onde o correspondente convenio colectivo considera que forman parte do traballo efectivo os descansos que concede durante os ensaios, entre ensaio e representación e entre función e función e determina, ademais, as condicións baixo as cales terá igual tratamento "o tempo de desprazamento ao lugar de representación e de alí ao domicilio"[19]. Outro exemplo da situación comentada descóbrese na actividade de produción de eventos de entretemento ou de carácter cultural, educativo ou social, onde

---

[16] Así, por exemplo, convenio colectivo autonómico para o **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.6: "enténdese por traballo efectivo a presenza do traballador no seu posto de traballo e dedicado a el"). Tamén convenios colectivos provinciais de **derivados do cemento** de Pontevedra [art.º 29.e)] e A Coruña (art.º 35).

[17] Art.º 37 ("normas comúns") do convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[18] Art.º 19 do convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade.**

[19] Art.º 12.1 e 6 do convenio autonómico de **actores e actrices de teatro**.

hai que contar coa posibilidade de que o comezo efectivo do traballo se atrase respecto do momento que figure na citación recibida polo traballador. Repara en tal posibilidade o convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**, o cal, tras recordar a aplicación da regra xeral xa coñecida, segundo a que o cómputo do tempo de traballo efectivo se inicia no instante en que o traballador compareza en cumprimento da citación realizada pola empresa, "con independencia da hora en que comece o labor (*sic*) das súas funcións", dispón, "en casos excepcionais de atraso no comezo efectivo do traballo" non imputables ao empresario (nada se indica acerca de cales poidan ser eses casos), que "non" se computarán para os efectos de duración da xornada os primeiros 60 minutos" de atraso [art.º 15, traballadores de "ámbito persoal A", regra e)]. Tamén se ocupa o mesmo convenio das circunstancias baixo as cales tomará como tempo de traballo efectivo o tempo de desprazamento entre o "centro de actividades da produción" e o "lugar da citación" ou da "localización".

Con independencia de que se teñan ou non por substanciais ou da súa maior ou menor relevancia, non ofrece dúbida que contribúen a precisar o concepto de traballo efectivo e, polo tanto, a facilitar o cómputo da duración da xornada ordinaria indicacións como as que advirten que non é de traballo efectivo o tempo investido polo traballador en poñerse a roupa de traballo[20] ou que non reduce a xornada, cando se presten os servizos en varios centros de traballo, o tempo requirido polo desprazamento dun a outro centro[21]. Outro tanto sucede coas indicacións de que é de traballo efectivo o período dos quince minutos posteriores á hora de peche do establecemento ata os cales o traballador está obrigado a atender aos clientes que entren antes da devandita hora[22]; o tempo empregado en atender os requirimentos da empresa, "incluído o tempo de desprazamento", dos traballadores que teñan gardas localizadas[23]; o tempo investido "en desprazamentos entre servizos [de axuda a domicilio] realizados consecutivamente"[24] ou, salvo que as partes acorden outra cousa, o tempo investido no desprazamento, dentro

[20] Así, convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 28: "o persoal deberá estar no seu posto de traballo habitual coa roupa de traballo posta ao comezo exacto da xornada").

[21] Art.º 10 do convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** de Ourense [naqueles casos de "traballadores que presten os seus servizos en varios centros de traballo coincidindo a hora de entrada e a hora de saída ou houbese unha diferenza inferior a 30 minutos como consecuencia do desprazamento, se pospoñerá a hora de entrada o tempo suficiente para chegar ao devandito centro e sempre que o devandito centro o permita, sen redución de xornada" (*sic*)].

[22] Art.º 26 do convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**. A situación de semellante estipulación dentro dun precepto dedicado á xornada ordinaria de traballo revela que a intención dos negociadores é, propiamente, non a evitar a discusión sobre se os indicados quince minutos son ou non de traballo efectivo (non ofrece dúbida que o son), senón a de deixar ben claro que se está ante un tempo de traballo que forma parte da xornada ordinaria ou, se se prefire, non cabe incluílo dentro das horas extraordinarias.

[23] Art.º 11 do convenio colectivo da **sanidade privada** da provincia de Lugo.

[24] Art.º 37 ("normas especiais") do convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

da xornada habitual, para prestar servizos, en virtude da facultade empresarial de mobilidade funcional, noutros centros de traballo situados no mesmo municipio ou en municipios limítrofes correspondentes á área metropolitana de influencia do primeiro[25].

O mesmo cabe concluír en relación co tipo de previsións que se encontran, con relativa frecuencia, nos convenios das actividades do metal, dispoñendo que é de traballo efectivo o tempo investido nos desprazamentos para prestar servizos en centros de traballo móbiles ou itinerantes[26]; que o tempo investido no desprazamento a outros centros de traballo, para traballar neles por "necesidade ou conveniencia da empresa", "deberá quedar incluído dentro da xornada establecida" ou "terá a consideración, para todos os efectos, de tempo de traballo efectivo"[27]; ou que os traballadores requiridos para prestar traballo efectivo durante o tempo de permanencia a disposición da empresa, localizables mediante teléfono móbil ou busca, "terán dereito a un descanso de 7 horas entre o fin do devandito traballo e a reincorporación á súa xornada laboral, considerándose traballo efectivo" o tempo desta que quede comprendido dentro daquelas[28].

A lista das precisións que inflúen na maior ou menor amplitude do tempo traballo efectivo e, ao cabo, no cómputo da duración da xornada comprende tamén as relativas á natureza do descanso mínimo dentro desta, que constitúe un dereito que o art.º 34.4 ET vincula á realización dunha "xornada diaria continuada" superior a seis horas (catro horas e media cando o traballador sexa menor de dezaoito anos), e ao tratamento do tempo investido na realización de actividades de formación profesional. Polo que respecta ás primeiras, o citado art.º 34.4 ET somete aquela natureza a unha regra supletoria en virtude da cal o tempo de descanso non terá a consideración de traballo efectivo salvo que esta veña establecida por convenio ou pacto colectivo ou contrato de traballo. Repárese, polo demais, en que a concesión legal do dereito ao descanso examinado non se supedita polo ET a que a xornada sexa continuada por discorrer así toda a súa duración; aínda que tal situación resulte a que xera con máis frecuencia o acceso ao dereito, este tamén se ten cando a xornada sexa "partida", sempre que unha das fraccións ou partes exceda das seis horas continuadas. Noutras palabras, é presuposto do dereito ao descanso, non que a xornada sexa continuada, senón que na

[25] Art.º 22 do convenio colectivo autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

[26] Art.º 25 do convenio para as **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo e art.º 27 convenio para a **industria siderometalúrxica** da provincia da Coruña.

[27] Art.º 35 do convenio de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** da provincia de Ourense (véxase, así mesmo, art.º 37), art.º 26 do convenio para **empresas do metal sen convenio propio** da provincia de Pontevedra e art.º 25 convenio para as **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo. Termos análogos en art.º 27 do convenio para a **industria siderometalúrxica** da provincia da Coruña.

[28] Art.º 31 ("retén") do convenio de **industria siderometalúrxica** da provincia da Coruña.

xornada se traballen de forma continuada máis de seis horas, o cal, por certo, non debería pasar inadvertido aos suxeitos negociadores dos convenios no momento de redactar as cláusulas que se ocupan daquel dereito.

Non parece discutible que a indicada regulación legal do descanso favorece a intervención da autonomía colectiva. Neste sentido, abundan os convenios colectivos que fan uso do permitido polo art.º 34.4 ET e proceden a cualificar de traballo efectivo ao tempo de descanso correspondente á realización dunha xornada diaria continuada na súa totalidade ou superior a seis horas ou, mesmo ampliando con iso a aplicación do beneficio á xornada "partida", ao número de horas máis baixo para o efecto pactado[29] ou, nalgún caso excepcional, con independencia do número de horas continuadas de traballo realizadas[30] (a parte do citado precepto do ET que funciona como norma mínima para as autonomías colectiva e individual comprende tanto o que concirne ao número de horas a partir do cal xorde o dereito ao descanso como á duración deste). Son raros, en cambio, os convenios que exclúen que sexa de traballo efectivo o tempo de descanso dentro das xornadas só temporalmente realizadas de forma continuada (durante o verán)[31] ou que recoñecen o dereito ao descanso e negan, a liña seguida, que a súa duración teña a consideración de traballo efectivo[32].

---

[29] Atribúen a indicada cualificación de traballo efectivo os convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26), **eventos, servizos e producións culturais** [art.º 15, traballadores de "ámbito persoal A", regra f) e traballadores de "ámbito persoal B", regra b2)], **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37, "normas comúns"), **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.2), do **sector de residencias privadas da terceira idade** (art.28) e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 24). Tamén os convenios colectivos da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 5), **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19), **oficinas e despachos** (art.º 8), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7), **comercio de alimentación** (art.º 14), **limpeza de edificios e locais** (art.º 9), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17.3), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 5) e **exportación de peixe fresco** (art.º 6); os convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 21), **comercio da pel e o calzado** (art.º 15), **distribución de butano** (art.º 6) e **sanidade privada** (art.º 9); os convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 4: "15 minutos de tempo de bocadillo como xornada retribuída"), **sanidade privada** (art.º 14.3), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 33), **panadarías** (art.º 6) e **hostalaría** (art.º 4); e os convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17.2), **oficinas e despachos** (art.º 8), **comercio minorista téxtil** (art.º 15), **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de "miniprezos" e similares** (art.º 13), **comercio de alimentación** (art.º 9), **limpeza de edificios e locais** (art.º 5), **comercio do metal** (art.º 6), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 18.4) e **almacenistas de madeira** (art.º 21) .

[30] Art.º 4 do convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo: "todo traballador que en cómputo semanal realice 39 horas de traballo efectivo terá dereito a vinte minutos de descanso, computable para todos os efectos como tempo de traballo".

[31] Art.º 5 do convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia da Coruña.

[32] Así, art.º 19 do convenio colectivo **panadarías** da provincia da Coruña; tamén, en relación cos traballadores a quendas, art.º 38 convenio colectivo de **derivados do cemento** de igual provincia.

Dende logo, os convenios poden optar por asignar ao descanso unha duración menor cando a xornada sexa partida e non leve consigo traballar de forma continuada máis de seis horas (ou o menor número a partir do cal se estableza unha duración máis ampla para o descanso) e, así mesmo, poden dispoñer que a duración do descanso deixará entón de formar parte do traballo efectivo; con carácter xeral, o que a xornada sexa partida constitúe unha razón obxectiva e proporcionada que xustifica o distinto trato. A pesar destas outras posibles opcións, os convenios que consideran de forma expresa a cuestión do descanso na xornada partida e a someten a regras como as indicadas son, realmente, excepcionais[33]; quero dicir con iso que o tratamento do descanso dentro da xornada se cingue a maioría das veces á desenvolvida na súa totalidade de forma continuada. Aínda é máis excepcional o tratamento da duración do descanso e da súa imputación ao tempo de traballo efectivo sen distinción entre a xornada continuada e partida[34].

Polo que respecta ás precisións relacionadas co tempo investido na realización de actividades de formación profesional, non faltan convenios que dispoñen de forma expresa que ese tempo terá, en todo ou en parte, a consideración de traballo efectivo cando corresponda a determinadas actividades de formación que se determinan. Así sucede, en relación coa que o propio convenio denomina "formación continua obrigatoria", definida por aqueles cursos cuxa superación é imprescindible para que o traballador poida continuar realizando os traballos para os que fose contratado, no convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia de Lugo, cuxo art.º 36 establece que "a asistencia a cursos de formación continua obrigatoria non ámbito do transporte de mercadorías por estrada, dirixidos a manter actualizados os coñecementos inicialmente esixidos, computará como tempo de traballo efectivo". Pertencen tamén ao grupo de convenios colectivos agora contemplados algúns dos concluídos en actividades do sector da **construción**, aínda que as correspondentes cláusulas son menos xenerosas e limitan de forma notable o número de horas de formación que van merecer a consideración de traballo efectivo. Así, tras establecerse que o cincuenta por cento das horas que precise a asistencia a accións formativas

[33] Así, convenios autonómicos para a **actividade arqueolóxica** (art.º 26.3: "na xornada partida os traballadores/as terán dereito a un período de descanso de 15 minutos, que *non terá a consideración de traballo efectivo*") e o sector de **pompas fúnebres** (art.º 15.2: "establécese un descanso de 30 minutos para ou persoal con xornada continuada, computable como de traballo efectivo, non sendo así para aqueles que estivesen en xornada partida"); tamén convenio de **oficinas e despachos** da provincia da Coruña (art.º 8: "os traballadores e as traballadoras en xornada continuada gozarán de 20 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo. En xornada partida gozarán de 10 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo").

[34] Mostra do carácter excepcional do indicado tratamento é que só se localizaron tres convenios colectivos que o fagan: o de **limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 4) e os provinciais da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 24) e **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns**, este último limitando a súa previsión ás empresas que dende antes de 1983 viñesen considerando como traballo efectivo "o tempo destinado ao bocadillo" (art.º 17).

presenciais (ás veces se especifica que xestionadas pola Fundación Laboral da Construción ou outros entes vinculados ás organizacións subscritoras do convenio) estarán comprendidas "dentro da xornada laboral ou deduciranse" desta" "na devandita porcentaxe", conclúese que, en calquera dos dous casos, a indicada porcentaxe non supoñerá máis de 20 horas ao ano por traballador[35] ou máis de 30 horas[36]. Outra forma de limitar o beneficio consiste en condicionalo a que non coincidan na realización dos correspondentes cursos traballadores do mesmo departamento[37].

D) O límite da xornada diaria non superior a nove horas ordinarias de traballo efectivo

A maior parte dos convenios non contempla directamente nin elimina de forma expresa ou implícita a posibilidade legal de que se realicen ao día máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. Nos correspondentes casos haberá que contar, pois, con situacións onde algunhas xornadas poidan superar as indicadas nove horas, por mediar acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores axustado ao disposto no art.º 34.3 ET. Dos poucos convenios que se ocupan do asunto, algúns parecen que pretenden suprimir por completo a posibilidade de que se superen as nove horas[38] e outros permítena de forma expresa, nos termos que para o efecto se establecen, os cales,

[35] Convenio da provincia da Coruña da **construción** (disposición adicional cuarta); convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 54), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 36) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52); convenio da provincia de Ourense da **construción** (art.º 28) e convenio da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 46).

[36] Art.º 102 e art.º 97, respectivamente, dos convenios da provincia da Coruña e Pontevedra de **derivados do cemento**.

[37] Art.º 29 do convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento**: "as horas empregadas polo traballador/a na realización de cursos de formación continua considerararanse como tempo de traballo efectivo, sempre que non haxa coincidencia de dous traballadores dun mesmo departamento".

[38] Convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26: "o número de horas diarias dos traballadores a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas"); convenios provinciais da Coruña para a **industria siderometalúrxica** (art.º 30: "en cada período trimestral, a distribución semanal poderá superar as corenta horas de traballo co límite de nove horas diarias") e de **rematantes e serradoiros de madeira [**art.º 17.4: "(...) en cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar ás 40 horas, sempre que se respecte ou límite de 9 horas diarias"); convenios provinciais da Coruña e Lugo do **comercio de alimentación** (arts. 13 e 9, respectivamente: "en cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias"); convenio provincial da Coruña **de tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19: "en ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo"); convenios provinciais de Ourense de **comercio de alimentación** [art.º 4: "(…). Neste período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias"] e **sector das industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** [art.10: "(...) a xornada diaria só poderá chegar ás 9 horas nun máximo de 25 días ou ano"] e convenios provinciais de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 16.2: "en ningún caso se poderán realizar máis de nove horas ordinarias ao día") e **construción** (art.º 33: "tendo en conta ás condicións climatolóxicas e ás necesidades das distintas actividades do sector, poderíase pactar nas empresas a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan superar as nove horas diarias, nin as corenta horas semanais de traballo efectivo").

con algunha excepción[39], limitan en maior ou menor grao a comentada posibilidade; por exemplo, supeditándoa a que o seu emprego se produza de tal forma que en cómputo trimestral non se realice máis de 40 horas semanais de traballo efectivo[40] ou a que medie acordo directo cos traballadores afectados ou a acordo "entre as partes", ao establecemento dun non moi elevado número máximo de días ao ano (doce, trinta) durante os cales se consente, á súa suxeición a un tope por debaixo do legalmente posible de doce horas ou á súa admisión só en situacións moi especiais[41]. Ás veces especifícase, ao meu xuízo con valor declarativo, que o tope das nove horas se refire aos traballadores a tempo completo, de modo que para os traballadores a tempo parcial haberá que estar a un número máximo de horas inferior, proporcional á xornada que figure no seu contrato[42].

[39] A do convenio da provincia de Ourense para as **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de** vehículos, art.º 12: "cando a empresa determine a distribución irregular (...) a xornada poderá alcanzar unha duración máxima de doce horas".

[40] Art.º 40 convenio autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

[41] Así, convenios autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** e do **sector de residencias privadas da terceira idade** (segundo o art.º 37 do primeiro e o art.º 28 do segundo, a falta de representantes legais dos traballadores a superación das nove horas diarias e ordinarias de traballo efectivo pódese producir mediante acordo directo cos traballadores afectados), **eventos, servizos e producións culturais** [art.º 15, traballadores de "ámbito persoal A", regra d): "Facendo uso da potestade outorgada aos convenios colectivos polo artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo efectivo en cincuenta e tres horas e media semanais de media en cómputo bisemanal"; segundo precisa o propio precepto, iso debe respectar, ademais do descanso mínimo de 12 horas entre xornadas (tal límite xa o impón o art.º 34.3 ET), un descanso semanal mínimo de 48 horas], **actores e actrices** (art.º 12.1: "establécese unha xornada irregular para a última semana de ensaios en que a xornada diaria non pode exceder das 12 horas de ensaio"), **centros especiais de emprego** [art.º 8: "o número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias e 40 semanais (...). Cando, por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo, non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros, a comisión paritaria poderá acordar unha distribución diferente"], **editoriais** [art.º 63: "cando nunha empresa produzase unha sobrecarga de traballo extraordinario, por necesidades non programadas, a dirección dela poderá establecer un horario máis prolongado, con 24 horas de aviso previo, sen superar as 10 horas diarias e as 44,5 horas semanais (...)"] e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 24.a): "a xornada máxima diaria non deberá superar as nove horas de traballo efectivo (...), exceptuándose os servizos de longo recorrido que non se poden interromper"]. Tamén convenio da provincia A Coruña de **derivados do cemento** (art.º 36: posibilidade de realizar ata 10 horas diarias mediando acordo "entre as partes"), convenio da provincia de Ourense para o **sector de pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** [art.º 7: "(...) ambas as dúas partes acordan que a xornada diaria máxima (...) será de 9 horas diarias (...), as empresas dispoñerán dun máximo de doce días ao ano nos que a xornada poderá alcanzar un máximo de doce horas diarias"] e convenios da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 30: posibilidade de realizar ata 10 horas diarias mediando acordo "entre as partes") e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 18: posibilidade de realizar ata 10 horas ordinarias diarias, ata como máximo, "30 días laborais ao ano").

[42] Así, convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26) e para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37, "normas comúns").

E) A duración mínima da xornada diaria

Aínda que a normativa estatal non establece ningún límite respecto da duración mínima da xornada ordinaria diaria, existe impedimento para que este poida ser introducido a través da negociación colectiva, a cal viría entón a determinar con maior precisión a marxe de actuación da empresa en orde á distribución irregular da xornada, sobre todo cando a correspondente previsión apareza acompañada da indicación do número máximo de horas ordinarias de traballo diarias e do número máximo de horas ordinarias de traballo semanais. Aínda así, estase ante unha posibilidade escasamente empregada. Dentro dos convenios autonómicos aquí examinados, os únicos que recorren a ela son os de **instalacións deportivas e ximnasios** e de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia**, o primeiro no seu art.º 26 ("o número de horas diarias dos traballadores a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas *nin inferior a 6 horas*") e o segundo no seu art.º 24.a) ("a xornada máxima diaria non deberá superar as nove horas de traballo efectivo *nin será inferior ás seis horas*"). Nos convenios provinciais conteñen unha previsión como a comentada os arts. 36.2 e 30.2, respectivamente, dos de **derivados do cemento** da Coruña e Pontevedra ["cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada (...), en cómputo diario non poderá excederse dun mínimo e máximo de sete a (*sic*) nove horas", salvo acordo de empresa, en cuxo caso aquela distribución poderá quedar comprendida entre un mínimo de seis horas e un máximo de dez].

2. DISTRIBUCIÓN

Aínda que a duración da xornada é un ingrediente imprescindible da determinación da prestación de traballo e forma parte das ferramentas con que conta a empresa para levar adiante a organización do traballo que lle compete, dende o punto de vista da devandita organización resulta máis relevante a xestión daquela duración, na que se concentra, principalmente, segundo se indicou no apartado 1 desta parte (Introdución), o retroceso do grao de intervención da normativa estatal e a ampliación, por esa mesma normativa, das posibilidades de intervención da negociación colectiva, de modo que o emprego de tales posibilidades polos suxeitos negociadores pode conducir a resultados moi diferentes en canto ao grao de flexibilidade ou rixidez da referida xestión, da que é peza central o horario.

A) Horarios de traballo e materias conexas

a) Ordenación xeral dos horarios

O horario de traballo, isto é, a distribución do tempo durante o que o traballador debe prestar os seus servizos dentro de cada día, comprensiva da fixación do momento de entrada e saída, constitúe, segundo se acaba de manifestar, un instrumento esencial da

xestión do tempo de traballo por parte da empresa, á que a normativa estatal confire amplas facultades ao respecto. Aquel está moi ligado e débese adaptar ás circunstancias de cada empresa e, mesmo, de cada centro de traballo, as cales poden conducir, como xa se advertiu[43], á súa separación do que rexe noutras empresas e ata noutro centro de traballo da mesma empresa, así como a que haxa de variar, dentro desta, duns traballadores a outros. Iso explica que a normativa estatal optase por non incluír prescricións expresas de aplicación xeral referidas de forma específica e exclusiva á fixación dos horarios e por atribuír ao empresario as amplas facultades ás que antes se fixo referencia, condicionadas por pautas do tipo das relativas ao número máximo de horas ordinarias diarias, aos descansos mínimos (entre xornadas, dentro da xornada, semanal e en festivos), ao horario nocturno ou á rotación dos traballadores nas quendas. Tamén explica que os convenios colectivos sectoriais se mostren aquí moi prudentes e non entren na formulación de regras minuciosas sobre a materia, para cuxo establecemento é apropiado, en cambio, tanto o convenio colectivo de empresa coma o acordo de igual ámbito.

Como acontece con calquera outra actuación que entre dentro das facultades organizativas do empresario, a competencia deste en relación coa fixación do horario consente a súa condución pola negociación colectiva; non obstante, os convenios colectivos sectoriais, incluídos os aquí examinados, adoitan limitarse, todo o máis ou sen ir moito máis lonxe, á inclusión de declaracións de principios ou de carácter xeral sobre a devandita fixación[44], a proporcionar algunhas regras moi amplas ás que se deben acomodar os horarios que establezan as distintas empresas comprendidas no seu ámbito de aplicación[45], a remitir a confección daqueles ás propias empresas[46]), con valor

[43] No apartado *Introdución* desta mesma parte.

[44] Por exemplo, do estilo da que aparece no art.º 14 do convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**: "a natureza das actividades das empresas comprendidas no ámbito de aplicación do presente convenio fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e xornadas de traballo teñan a *variabilidade* e *mobilidade* que esixe a atención destas" (a cursiva é nosa).

[45] Sinalándose, por exemplo, que "as empresas poderán distribuír a xornada establecida nos parágrafos anteriores" ou "no artigo anterior ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular; afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo ou desprazamentos da demanda". Coincide substancialmente con tales termos, contidos no art.º 6, 8, 9, respectivamente, dos convenios provinciais de Lugo para a **industria de ebanistaría e afíns**, a **primeira transformación da madeira** e a **sanidade privada**, no art.º 14.1 do convenio provincial de Ourense da **sanidade privada** e no art.º 30.1.a) do convenio provincial de Pontevedra de **derivados do cemento**, o tenor literal do art.º 36.a) do convenio provincial da Coruña de **derivados do cemento**. Unha coincidencia parcial aparece no art.º 27.b) do convenio da provincia de Lugo para as **industrias de siderometalúrxica** ("ás empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular") e no art.º 15.b) do convenio de igual provincia para o **comercio do metal**.

[46] Art.º 15.4 do convenio autonómico para o **sector de pompas fúnebres** (a xornada de traballo, "dadas ás características especiais e de atención ao público que concorren nas empresas afectadas por este convenio, será fixada e distribuída polas empresas en función das súas necesidades de servizo, de forma que en todo momento quede garantida a prestación deste). Tamén convenios provinciais da Coruña de

puramente declarativo, pois, ou, recoñecendo con iso que o ámbito empresarial é o máis idóneo para a negociación sobre a materia, ao acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores[47], ao acordo cos traballadores[48], ao "visado do representante dos traballadores ou o dos propios traballadores en defecto deste"[49] ou, con fórmula ben imprecisa, "a través de "os representantes legais dos traballadores[50]. Tales regras, parciais, complétanse, nalgunhas ocasións, con outras aplicables cando existan baleiros de regulación no plano da empresa ou, o que é igual, supletorias da falta de intervención nese plano[51]. A supletoriedade establécese, nalgún caso, respecto da autonomía individual, como sucede cando se dispón que a distribución semanal das horas de traballo ofrecida admite o seu desprazamento por calquera outra acordada entre a empresa e o traballador "dentro das 1.800 horas anuais e os límites que en materia de

---

limpeza de edificios e locais (art.º 8: "a xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo, sendo distribuídas a elección de cada empresa"), **construción** (art.º 5, en relación co horario do persoal de oficinas, do "persoal adscrito aos servizos de vixilancia, mantemento e sostemento de inmobles", do persoal de "mantemento de canteiras, graveiras e areeiras" e do persoal que realice "traballos a quenda": o devandito horario "determinarase libremente polas empresas, axustándose ás necesidades do servizo que presten"), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 24: "correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo") e **panadarías** (art.º 19: "cada empresa elaborará o calendario e horario laboral distribuíndo a xornada segundo as necesidades produtivas"); convenio provincial de Ourense da **sanidade privada** (art.º 14.1: correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo) e convenios provinciais de Pontevedra para **empresas do metal sen convenio propio** (art.º 28: "a fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité de empresa, delegados de persoal ou cos traballadores/as".

[47] Así, convenio autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 8; representantes dos traballadores en cada centro) e convenio de **hostalaría** da provincia de Ourense (art.º 5: "a elaboración e fixación de horarios de traballo será, de común acordo entre a empresa e os traballadores, a través dos seus delegados de persoal ou comités de empresa"; advírtese que o precepto, a pesar do seu tenor literal, probablemente se quere referir ao calendario). Nalgunha ocasión a remisión aparece acompañada de determinadas indicacións xerais sobre os tipos de horarios, como sucede no convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** [art.º 27.1.1: "dadas as especiais características das institucións suxeitas a este convenio, con prestación de traballo as 24 horas do día, os 365/366 días do ano, a dirección da institución establecerá o horario de traballo a teor das necesidades de servizo, logo de negociación cos representantes do persoal. Así, poderán determinarse horarios fixos en días de semana concretos ou (*sic*) horarios diferenciados para cada tramo do día; xornadas completas ou xornadas con horario partido; así como a súa realización por equipos específicos ou mediante quendas rotatorias por todo o persoal adscrito á unidade ou servizo de que se trate"].

[48] Convenios autonómicos para as **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 16: poderá "pactarse entre empresas e traballadores/as calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente") e de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 28: "o horario de traballo será o fixado en cada contrato de traballo").

[49] Art.º 18 do convenio provincial de Ourense de **torradores de café e sucedáneos**.

[50] Art.º 62 do convenio autonómico de **editoriais**: "as empresas (...) acordarán, a través dos representantes legais dos traballadores, o horario e a súa distribución semanal máis axeitada ás súas necesidades en cada época do ano".

[51] Cfr. art.º 27.b), in fine, do convenio da provincia de Lugo para as **industrias de siderometalúrxica**; tamén art.º 15.b), in fine, do convenio de igual provincia para o **comercio do metal**.

xornada diaria e semanal marca a lexislación vixente"[52]; ou que, a pesar das regras sobre horarios establecidas no convenio, "en cada establecemento o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns traballadores para a modificación do horario de traballo, tanto o fixado para verán como para o resto do ano"[53].

A estreita relación ou vinculación existente entre a xornada e o horario fai que as pezas legais e convencionais coas que se constrúe a determinación da duración da xornada máxima ordinaria de traballo conten tamén na fixación dos horarios. Sen dúbida, o número máximo semanal ou diario de horas ordinarias de traballo, o descanso mínimo dentro da xornada ou o descanso mínimo entre xornadas que establece a norma estatal ou, dentro do permitido por ela, o convenio colectivo son aspectos que condicionan a confección do horario. Boa parte do tratamento dos horarios que realizan os convenios colectivos está formado por prescricións sobre os aspectos sinalados; é máis, a maior parte das veces aquel tratamento non pasa do establecemento dese tipo de prescricións. A análise dos convenios colectivos sectoriais galegos mostra ben claro que non constitúen unha excepción ao anterior. Non debe estrañar, pois, que na relación das principais pautas a través das cales entran realmente a condicionar, en maior ou menor grao, a determinación patronal dos horarios figuren as que versan sobre os aspectos xa mencionados. Polo xeral, tales pautas refírense, sen ánimo exhaustivo:

1) Á media do número de horas ordinarias de traballo efectivo á semana. Trátase, sen dúbida, da pauta de uso máis estendido. A devandita media presenta variacións significativas duns convenios a outros, comprendidas entre as trinta e cinco[54] e as corenta, que constitúe, con moito, o suposto máis frecuente[55]. Ás veces as indicadas

[52] Art.º 12 do convenio da provincia de Pontevedra de **hostalaría**.

[53] Art.º 5 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio da pel**.

[54] Art.º 11 do convenio autonómico do **sector de dobraxe**, traballadores da "rama técnica".

[55] Por exemplo, convenios autonómicos para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 40), para o **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.3), para **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 16) e para as **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.16). Tamén por exemplo, convenios provinciais da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19), **pintura** (art.º 14), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7; da regra exceptúanse os traballadores das empresas situadas no mercado central de froitas da Coruña), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30), **hostalaría** (art.º 14), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 21), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 25), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17.2), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 5), **construción** (art.º 38), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos** (art.º 24), **comercio de mobles** (art.º 11) e **amarradores** (art.º 9); convenios provinciais de Lugo de **edificación e obras pública** (art.º 16), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 14), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15), **hostalaría** (art.º 17), **comercio da pel e o calzado** (art.º 15), **industrias vinícolas** (art.º 14), **comercio téxtil** (art.º 21), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 14), **distribución de butano** (art.º 6) e **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 9); convenios provinciais de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11), **limpeza de edificios e locais** (art.º 10), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 10), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 7), **panadarías** (art.º 6), **hostalaría** (art.º 4), **comercio téxtil** (art.º 9), **comercio da pel** (art.º 12), **comercio de elementos do metal** (art.º 8) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 18); e convenios provinciais de Pontevedra de

variacións aparecen dentro do mesmo convenio e refírense a grupos concretos de traballadores[56] ou preséntanse dun ano a outro da vixencia daquel, como sucede nos convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** e de **eventos, servizos e producións culturais**; se o primeiro establece o límite considerado en trinta e nove horas durante 2010 e 2011 e en trinta e oito durante 2012 (art.º 26), o segundo o fixa en trinta e nove, trinta e oito e trinta e sete horas durante 2010, 2011 e 2012, respectivamente (art.º 14). Esta última duración é tamén o límite que fixa o art.º 12 do convenio autonómico de **actores e actrices de teatro** para todo o período da súa vixencia; o devandito límite elévase a trinta e oito horas e media de traballo efectivo, por exemplo, no art.º 5 do convenio da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** e establécese en trinta e seis horas no art.º 7 do convenio para as **empresas exportadoras de peixe fresco** da mesma provincia. Non faltan convenios onde o número de horas semanais difire segundo o período do ano e, en concreto, segundo os meses[57] ou que se trate da xornada de inverno ou de verán, sendo esta última de duración inferior[58].

2) Ao número de horas ordinarias de traballo efectivo ao día. Como se indicou, non son moitos os que conteñen preceptos dirixidos a evitar a superación das nove horas ordinarias[59]; así mesmo, tampouco o son os que a consenten de forma expresa. Recórdese, ademais, que este último grupo de convenios establecen, con algunha excepción, restricións a tal superación[60]. É excepcional a introdución dunha regra

---

industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados (art.º 6), **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 7), **empresas do metal sen convenio propio** (art.º 28), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17), **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 8), **comercio minorista téxtil** (art.º 15), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 15), **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 13), **comercio de alimentación** (art.º 9), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 14), **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 6), **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** (art.º 5), **comercio do metal (art.º** 8), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns (art.º** 18), carpintaría **de ribeira** (art.º 16.1), **construción** (art.º 33.2), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22.1), **mármores e pedras** (estipulación 9.10) e **comercio de mobles** (art.º 12).

[56] Así, art.º 11 do convenio autonómico do **sector de dobraxe**; trinta e cinco horas para os traballadores da "rama técnica" e trinta e nove para o "persoal de administración e produción".

[57] Art.º 13 do convenio provincial da Coruña de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (39 horas semanais durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo, outubro e novembro; 40 horas semanais durante os meses de abril, maio e decembro e corenta e catro horas semanais durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro).

[58] Art.º 8 do convenio colectivo da Coruña de **oficinas e despachos** (trinta e nove horas semanais durante a xornada de inverno e trinta e cinco durante a xornada de verán); tamén art.º 8 convenio colectivo de Lugo de **oficinas e despachos** (corenta horas semanais durante a xornada de inverno e trinta e cinco durante a xornada de verán) e art.º 8 convenio colectivo de Pontevedra de **oficinas e despachos** (trinta e nove horas semanais durante a xornada de inverno e trinta e cinco durante a xornada de verán).

[59] Véxase supra, nota 38.

[60] Véxase notas 40 e 41.

combinando o tope das nove horas co establecemento dun número máximo de horas semanais[61].

Sen prexuízo da posibilidade do recurso limitado no tempo a horarios comprensivos de máis de nove horas ordinarias diarias, o certo é que a situación dominante ou común que resulta de atender ao contido dos convenios colectivos é a suxeición a horarios que implican a realización de xornadas ordinarias por debaixo das nove horas de traballo efectivo. Sempre segundo o que se desprende dos convenios colectivos, o normal serían horarios de oito horas ou dun número de horas próximo. Isto, que aparece implícito na maior parte dos convenios colectivos, conta con previsión expresa nalgúns poucos, como nos provinciais da Coruña de **oficinas e despachos**, no cal o número de horas correspondente ao horario ou "xornada de inverno" se establece en oito horas diarias de luns a venres e en sete horas o venres (art.º 8), **derivados do cemento**, en relación cos traballadores sometidos ao réxime de traballo a quendas (art.º 38; sete horas e media diarias de traballo efectivo), **construción**, en relación cos traballadores que presten os seus servizos en "as obras, almacéns, parques e talleres, así como nas súas oficinas" (art.º 39; oito horas diarias de traballo efectivo), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito**, en relación co persoal de servizos administrativos e a súa xornada dende o 15 de xuño ao 15 de setembro, ambos os dous incluídos (art.º 10 convenios 2006-2008 e 2009-2012); sete horas diarias de traballo efectivo) e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6; sete horas diarias de traballo efectivo de luns a venres e tres o sábado ou, durante as semanas nas que non se traballe este día, sete horas e trinta e seis minutos de traballo efectivo de luns a venres). Tamén nos convenios provinciais de Lugo de **edificación e obras públicas**, **comercio de materiais de construción e saneamento** e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 16, art.º 15 e art.º 14, respectivamente; oito horas diarias de traballo efectivo de luns a venres) e nos convenios provinciais de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 12; oito horas diarias de traballo efectivo de luns a domingo con dous días de descanso consecutivo ou sete horas e quince minutos de traballo efectivo de luns a domingo con día e medio de descanso consecutivo e medio día de traballo de tres horas e corenta e cinco minutos) e de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 5; sete horas e corenta e cinco minutos de traballo efectivo de luns a venres salvo durante os meses de xuño, xullo e agosto).

[61] Convenios autonómicos de **centros especiais de emprego** (art.º 8; corenta horas. Tal tope, igual que o das nove horas ordinarias diarias, non son inflexibles; facúltase a comisión paritaria para acordar un horario non axustado a eles cando por "circunstancias da estacionalidade da carga de traballo" non sexa posible distribuír a xornada -isto é, aplicar un horario- respectándoos) e de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26; 45 horas ou, en caso de traballadores a tempo parcial, a parte proporcional correspondente á duración da súa xornada ordinaria). Tamén convenio da **construción** da provincia de Pontevedra (art.º 33.4; corenta horas).

3) Aos días laborables da semana. Con frecuencia, son cinco, de luns a venres, ambos os dous incluídos[62]. En bastantes ocasións, a suxeición da confección do horario conforme á anterior distribución da xornada flexibilízase en maior ou menor grao a través da determinación do número de sábados durante os que se prestarán os servizos[63] ou con indicacións como, por exemplo, as de que se observará aquela distribución "salvo por necesidades industriais de fin de semana nas adegas, nos períodos de vendima ou nos supostos de forza maior e labores vitícolas"[64], "preferentemente"[65], "preferentemente" e "coa excepción daquelas [empresas] que tiveran establecida a xornada continuada de luns a sábado"[66], sen prexuízo de que se poidan establecer gardas de fin de semana[67], de que en empresas con quendas e que teñan necesidade de compensación de horas se poida traballar o sábado para "compensar a xornada"[68] ou de

[62] Convenios autonómicos para a **actividade arqueolóxica** (art.º 26.2), o **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.10), o **sector de dobraxe** (art.º 11) e **centros especiais de emprego** (art.º 8). Tamén convenios provinciais da Coruña de **pintura** (art.º 14), **oficinas e despachos** (art.º 8), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7), **derivados do cemento** [art.º 35.d)], **construción** (art.º 39; posibilidade de pacto escrito en contrario), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 25), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17.2), **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6), **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 13); convenios provinciais de Lugo para as **industrias de siderometalúrxica** (art.º 27), **oficinas e despachos** (art.º 8), **comercio do metal** (art.º 15), **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 6), **edificación e obras públicas** (art.º 16), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 14), e **industrias vinícolas** (art.º 14); convenios provinciais de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 4), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 10), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 33) e **torradores de café e sucedáneos (**art.º 18); e convenios provinciais de Pontevedra para **empresas do metal sen convenio propio** (art.º 28), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17), **oficinas e despachos** (art.º 8), **comercio de alimentación** (art.º 9), **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** (art.º 5), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** [art.º 18 e art.º 19.1.a) e b)], **carpintaría de ribeira** (art.º 16.1), **construción** (art.º 33.2), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22.1), **mármores e pedras** (estipulación 9.10) e **almacenistas de madeira** (art.º 21).

[63] Art.º 6 do convenio do sector de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña:**

"Os traballadores afectados por este convenio están obrigados a prestar os seus servizos os sábados seguintes:

Ano 2003, o 50% dos sábados que resten entre a data de publicación do convenio colectivo e o 31 de decembro de 2003.

Ano 2004, 24 sábados ao ano.

Ano 2005, 20 sábados ao ano.

(…)

No suposto de que por razóns de produción sexa preciso traballar máis sábados que os recollidos neste convenio, e sempre por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase dispoñer do número de sábados precisos para atender a esas circunstancias produtivas".

[64] Art.º 5 do convenio da provincia de Pontevedra para as **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas**.

[65] Art.º 8 do convenio autonómico de **centros especiais de emprego**.

[66] Art.º 28 do convenio da provincia de Pontevedra para **empresas do metal sen convenio propio**.

[67] Art.º 15.10 do convenio autonómico para o **sector de pompas fúnebres**.

[68] Art.º 33 do convenio provincial de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos**.

que as empresas poidan acordar cos traballadores traballar a mañá do sábado[69], poidan "distribuír o traballo de luns a sábado nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas"[70], poidan decidir que se traballen ata seis sábados ao ano, "á súa elección" e "por períodos punta de actividade", así como negociar cos traballadores "o incremento do número de sábados laborables"[71], poidan "nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, non seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal"[72] ou, sen prexuízo da súa facultade para nomear ese servizo en sábados dirixido a cubrir un nivel mínimo de asistencia ao público, poidan acordar cos traballadores traballar naqueles[73].

A flexibilización prodúcese, así mesmo, cando se dispón que o horario poida ser de luns a sábado en determinadas empresas[74] ou para algún grupo de traballadores[75], se determine "libremente polas empresas, axustándose ás necesidades do servizo que prestan", o que significa que non se terán que acomodar á referida distribución das horas de traballo de luns a venres[76], ou, en fin, se poida apartar do establecido con carácter xeral no convenio "por acordo da representación empresarial e os representantes legais dos traballadores ou, en caso de non existir estes, os propios traballadores"[77] ou, concorrendo "peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda", mediante acordo cos representantes dos traballadores e por un período de tempo determinado, acudíndose á comisión paritaria en caso de desacordo[78]. Menos frecuente resulta a previsión, sen excepción, de seis días laborables, de luns a sábado[79].

---

[69] Art.º 25 do convenio provincial da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** e art.º 14 convenio provincial de Lugo de **industrias vinícolas** (distribución das horas semanais de luns a venres, ambos os dous incluídos, "agás nos casos en que entre empresa e traballadores se tome acordo en contra con respecto dos traballos en sábados")

[70] Art.º 8 do convenio provincial de Lugo de **oficinas e despachos**.

[71] Art.º 13 do convenio provincial da Coruña de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas**

[72] Art.º 27.c) e 15.c) dos convenios provinciais de Lugo para as **industrias de siderometalúrxica** e o **comercio do metal**, respectivamente.

[73] Art.º 6 do convenio provincial de Lugo para a **industria de ebanistaría e afíns**.

[74] Así, art.º 9 do convenio provincial de Pontevedra do **comercio de alimentación**, en relación coas empresas do comercio polo miúdo de alimentación e establecementos de cash-almacén. De acordo co mesmo convenio, nos almacéns de comerciantes por xunto poderase manter os sábados, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, un retén rotativo de ata un máximo de catro persoas.

[75] Así, art.º 18 do convenio provincial de Ourense para **torradores de café e sucedáneos**, en relación cos traballadores ocupados en "labores de venda".

[76] Art.º 39 do convenio provincial da **construción** da Coruña.

[77] Art.º 6 do convenio do sector de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña.**

[78] Art.º 18.3 do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**.

[79] Convenio provincial de Lugo para as **industrias do pan** (art.º 14); convenios provinciais de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 14) e **comercio da pel** (art.º 12) e

Aínda que algúns convenios consideran de forma expresa a posibilidade dunha distribución da xornada de luns a domingo[80] ou que comprenda "dende as 00.00 ás 24.00 horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano"[81], ou traballo en domingos e festivos[82], iso é excepcional e explicable pola singularidade das actividades comprendidas no ámbito funcional daqueles.

4) Á variación total do horario segundo o período do ano de que se trate, ben durante todos os días de traballo dese período[83] ou ben só durante algún día[84]. Nalgúns casos prevese como unha posibilidade que depende do acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores[85], que se cingue a certos grupos de traballadores[86] ou que coñece excepcións de diversa natureza e intensidade[87]. A

---

convenios provinciais de Pontevedra para o **comercio de materiais para a construción e saneamento (**art.º 15), **comercio do metal** (art.º 6), **comercio da pel** (art.º 5), as **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 7) e o **comercio de mobles** (art.º 12).

[80] Convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26) e para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 40); tamén convenio da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 12).

[81] Art.º 24.a) do convenio autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia**.

[82] Art.º 6 do convenio da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais**.

[83] Convenios provinciais da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19; establecemento, "sempre que sexa posible", de xornada continuada ou intensiva "dende o 15 de xuño ata o 15 de setembro, ambos os dous inclusive"), **oficinas e despachos** (art.º 8; xornada intensiva ou continuada "dende o día 1 de xuño ata o día 30 de setembro, ambos os dous inclusive"); convenio da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 8; xornada intensiva ou continuada dende o 1 de xullo ao 30 de setembro, agás nas asesorías contables e fiscais, que poderán optar polo período comprendido entre o 20 de xullo e o 12 de outubro); convenios da provincia de Pontevedra de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 7; "nos meses de xullo e agosto, a xornada laboral realizarase de luns a venres"), **oficinas e despachos** (art.º 8; xornada de inverno partida, con posibilidade de que o venres sexa intensiva, e xornada de verán intensiva), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 19; substitución da xornada partida pola intensiva durante os meses de xuño a agosto, ambos os dous incluídos, "agás aquelas empresas que actualmente traballen en xornada intensiva en períodos máis amplos ou durante todo o ano, nas que se manterá a xornada actual"), **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 5; distribución da xornada de luns a venres con 7,45 horas diarias agás os meses de xuño, xullo e agosto, durante os que a xornada semanal serán de corenta horas repartidas de luns a sábado) e **almacenistas de madeira** (art.º 21; distribución da xornada de luns a venres con substitución do horario partido de inverno por horario continuado do 15 de xuño ao 31 de agosto, das 7 ás 15 horas).

[84] Art.º 26.4 do convenio autonómico para a **actividade arqueolóxica** (só o venres e durante os meses de maio a outubro). Tamén convenios da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8; horario intensivo ou continuado os venres durante a "xornada de inverno") e **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7; suxeición dos traballadores das empresas situadas no mercado central de froitas da Coruña a horario continuado o luns); convenio da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 8; "con carácter xeral" e durante a xornada de inverno, xornada intensiva ou continuada os venres pola mañá nas empresas onde se presten servizos en réxime de xornada partida, agás "nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas"); e convenio da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos** (art.º 8; posibilidade de xornada intensiva os venres comprendidos na xornada de inverno).

[85] Art.º 33.5 do convenio da **construción** da provincia de Pontevedra ("opcionalmente, por acordo entre empresa e os representantes dos traballadores, poderá pactarse unha xornada intensiva no verán").

[86] Así, dentro dos provinciais da Coruña, art.º 8 do convenio para **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** ("o persoal de talleres, oficinas e mantemento gozará de xornada continuada de mañá dende o 1 de xuño ata o 30 de setembro") e art.º 10

variación refírese ao número de horas diarias, á alternancia do horario continuado co partido ou a ambos os dous extremos. Tamén á hora de entrada[88] ou saída[89].

5) Á identificación, con maior ou menor precisión ou amplitude e flexibilidade, do comezo e do termo da xornada diaria (hora de entrada e de saída)[90]. Ás veces a

---

do convenio de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** ["o persoal de servizos administrativos terá unha xornada continuada de sete horas diarias dende o 15 de xuño ao 15 de setembro, ambos os dous inclusive (*sic*) "]. Tamén art.º 22.4 e cláusula 10.1, respectivamente, dos convenios da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** ("para o persoal de produción establécese unha xornada continuada no período do un de xullo ao 31 de agosto de cada ano, durante a vixencia deste convenio") e de **mármores e pedras** ("o persoal técnico e administrativo gozará de xornada continuada do 1 de xuño ao 15 de setembro, garantíndose os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas deste persoal a xornada partida, logo de negociación entre as partes").

[87] Art.º 24 do convenio provincial da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (implantación de xornada continuada "durante os meses de xullo, agosto e setembro para todas ás persoas afectadas por este convenio, coa excepción de que aquelas persoas que traballen en consultas e naqueles servizos que, por unhas especiais características e co actual cadro de persoal, non permitisen aquela implantación"); art.º 8 do convenio provincial de Lugo de **oficinas e despachos** e art.º 14.2 do convenio provincial de Ourense da **sanidade privada** (xornada continuada "nos meses de xullo e agosto, para todos os traballadores coa excepción dos que estean en servizos que polas súas características non permitan a súa implantación"). Dentro dos convenios da provincia de Pontevedra, art.º 8 do convenio para **manufacturas e comercio de vidro plano** (xornada continuada de mañá durante os meses de xullo e agosto sen prexuízo de que permaneza aberto durante as tardes o despacho ao público de dezaseis a dezanove horas, "para o cal se establecerán as quendas correspondentes") e art.º 19.1.b) do convenio de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** ["cando a substitución da xornada partida pola intensiva supoña desequilibrios dos sistemas organizativos e produtivos da empresa, ben total ou parcialmente, ou por incompatibilidade co sistema a quendas, non se implantará esta modalidade de xornada (intensiva durante os meses de xuño a agosto, ambos os dous incluídos), ou que deberá ser comunicado á representación dos traballadores con carácter suficientemente razoado, motivado e previo"] e art.º 21 convenio de **almacenistas de madeira (**sen prexuízo da distribución xeral da xornada establecida e durante o período de vixencia do convenio, "previo acordo entre as partes, as empresas poderán pactar a realización da xornada continuada durante todo o ano en quendas de 7 a 15 horas e de 14 a 22")

[88] Art.º 39 do convenio provincial da **construción** da Coruña.

[89] Art.º 17 do convenio provincial de Lugo para as **industrias do pan** (prolongación da xornada normal en dúas horas durante a xornada "especial" correspondente ás vésperas de domingos e festivos).

[90] Dentro dos convenios autonómicos, pertencen a este tipo de previsións as que aparecen no art.º 37.f).1 e 2 do convenio para a **actividade de axuda a domicilio**, en relación coas xornadas "completas" ("as xornadas completas e continuadas terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 horas e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 18.00 horas"; "as xornadas completas e partidas realizaranse en horario diúrno, é dicir, entre as 7.00 e as 22.00 horas") e "a tempo parcial" ("as xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de mañá terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 16.00 horas. As xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de tarde terán como horario de entrada o comprendido entre as 15.00 e as 18.00 horas e como límite máximo de saída as 22.00 horas. As xornadas a tempo parcial destinadas á prestación de servizos en sábados, domingos e festivos realizaranse en horario diúrno, é dicir, entre as 7.00 e as 22.00 horas, salvo aquelas establecidas co obxecto de atender servizos nocturnos e sen prexuízo do regulado no artigo 15 sobre contratacións"), no art.º 12.4 do convenio de **actores e actrices de teatro** ("a xornada laboral en período de representacións, sempre que non se realicen ensaios previos ou posteriores, comeza dúas horas antes da representación e remata trinta minutos despois da finalización desta"), no art.º 11 do convenio do **sector de dobraxe** ["na rama técnica a xornada de traballo (...) será (...) en horarios das 7.45 ás 14.45 ou das 15.45 ás 22.45 horas"], no art.º 16 do convenio para salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza (" o horario de entrada ao traballo pola mañá será antes das 9 horas e de saída pola tarde non o será despois das 20.30 horas") e no art.º 54 do convenio de empresas organizadoras do xogo do bingo

identificación é parcial e limítase, por exemplo, á hora de entrada[91], á xeral xornada continuada de verán, que será "de 7.00 a 15.00 horas"[92], ou de certos grupos de traballadores, que "será de 8.00 horas a 15.00 horas"[93]; á xornada do venres, respecto á cal disponse que será continuada "dende o mes de maio ata o mes de outubro" e que finalizará "como moito ás 15.00 horas"[94]; ou á xornada do sábado, respecto á cal se establece que rematará ás 14.00 horas[95], ás 13.30 horas[96], ás 12,30 horas, "salvo naquelas empresas que pactasen co seu persoal calquera outro horario"[97], ou ás 12 horas[98].

6) Ao réxime de quendas de traballo: posibilidade do seu establecemento, rotación[99], duración de cada quenda[100], menor duración da xornada para os traballadores que

---

(horarios máximos **de apertura e** peche). Nos convenios provinciais, as que aparecen no art.º 39 do convenio da **construción** da Coruña ["o horario estará comprendido entre as 8 e as 19 horas (...), salvo pacto escrito en contrario "; "durante os meses de novembro a febreiro, ambos os dous inclusive (*sic*), facúltase ás empresas para iniciar a xornada diaria de traballo ás nove horas da mañá"], no art.º 6 do convenio de **distribución de butano** de Lugo ("a xornada de traballo efectuarase entre as 9 e as 15 horas") e no art.º 14 do convenio de **industrias do pan** de igual provincia (para o persoal de repartición, horario de luns a venres de 7 a 13 horas e o sábado de 7 a 14.30 horas; para o persoal de vendas, horario de luns a venres de 9 a 14 horas e de 17 a 19 horas e o sábado de 9 a 14 horas; para o persoal de obradoiro, agás amasadores, horario de luns a venres de 2.30 a 9 horas e o sábado de 1.30 a 9 horas; para os amasadores será de luns a venres de 1.30 a 8 horas e o sábado de 0.30 a 8 horas), no art.º 5 do convenio do **comercio da pel** de Pontevedra [durante o "horario de verán" (do 1 de xuño ao 30 de setembro), horario de mañá con entrada ás 9.45 horas e saída ás 13.30 horas e horario de tarde con entrada de 16,30 horas e saída ás 20,00 horas; durante "o resto do ano", horario de mañá con entrada ás 10,00 horas e saída ás 13,30 horas e horario de tarde con entrada ás 16,15 horas e saída ás 20,00 horas) e no art.º 21 do convenio de **almacenistas de madeira** de igual provincia [durante o "horario de inverno", horario de mañá de 9 a 13 horas e horario de tarde de 15 a 19 horas; durante o verán (do 15 de xuño ao 31 de agosto), horario de mañá de 7 a 15 horas].

[91] Art.º 7 do convenio da provincia de Pontevedra para as **empresas exportadoras de peixe fresco** (a xornada comezará "á hora establecida para a poxa de peixe, actualmente fixada para ás 7.30 horas").

[92] Art.º 19.1.b) do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**.

[93] Art.º 8 do convenio para **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** da Coruña.

[94] Art.º 26.4 do convenio autonómico para a **actividade arqueolóxica**.

[95] Art.º 5 do convenio provincial da Coruña de **comercio vario**; a previsión refírese ás actividades de comercio distintas do comercio téxtil.

[96] Art.º 12 do convenio provincial de Ourense do **comercio da pel** e art.º 15 convenio provincial de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento.**

[97] Art.º 7 do convenio colectivo da provincia de Pontevedra para **venda maior de tecidos, mercería e paquetería**.

[98] Art.º 9 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación**, en relación coa xornada dos sábados dos reténs establecidos nos almacéns de comerciantes por xunto.

[99] Convenios autonómicos para **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 43), o **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.5) e para o **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 24.a)]. Convenio provincial da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.2), convenio provincial de Ourense da **sanidade privada** (art.º 14.1) e convenios provinciais de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** [art.º 19.1.c)] e **mármores e pedras** (estipulación 9.10).

traballen en réxime de quendas[101] ou estean adscritos de forma fixa á quenda de noite[102], limitación do número de días de traballo en quenda de noite para quen traballe en quenda rotatoria (diúrna e nocturna)[103] etc.

Por descontado, nun mesmo convenio poden aparecer máis dunha das anteriores pautas. Menos frecuentes son outro tipo de previsións, como, por exemplo, tamén sen ánimo exhaustivo, as relativas:

1) Ao número mínimo de horas ordinarias ao día ou á semana[104].

2) Ao momento en que se debe gozar o descanso dentro da xornada[105].

3) Á observancia de certa flexibilidade sobre a finalización da xornada diaria. Por exemplo, quince minutos máis para atender aos clientes que entrasen antes da hora de peche do establecemento[106] ou non máis de corenta e cinco minutos a compensar "por tempo de descanso"[107]; o tempo preciso "para rematar a tarefa encomendada ao inicio da actividade se non fose posible a súa continuación na seguinte xornada de traballo, sen prexuízo dos descansos legalmente previstos e cun máximo de dúas horas"[108] ou, con cobertura no disposto no art.º 20 do RDX, o tempo preciso para a conclusión das funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria ou posta en marcha

---

[100] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.5) e convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 38).

[101] Art.º 38 do convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 38).

[102] Convenio de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 9); tamén convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.2)

[103] De novo, convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.2).

[104] Convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26) e de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 24.a)]. Convenios provinciais da Coruña e Pontevedra de **derivados do cemento** (arts. 36.2 e 30.2, respectivamente).

[105] Así, por exemplo, art.º 4 e art.º 5, respectivamente, dos convenios da provincia de Lugo e da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais**, art.º 7 do convenio desta última provincia para **empresas exportadoras de peixe fresco**; tamén, en relación cos denominados traballadores de "ámbito A" (producións) e art.º 15 do convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** ("a partir das sete horas e media de traballo, establecerase un descanso de 15 minutos cada catro horas, gozándose o primeiro descanso ao cabo das dúas primeiras horas").

[106] Art.º 26 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**.

[107] Art.º 16 do convenio autonómico para **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza**.

[108] Art.º 28 do convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas**.

ou peche do traballo doutros compañeiros de traballo[109]. Nalgúns convenios colectivos a flexibilidade introducida para a atención das funcións ás que se acaba de facer referencia comprende tamén o adianto do comezo da xornada[110].

4) Á imposibilidade de dividir a xornada partida en máis de dúas fraccións[111].

5) Á necesaria prestación en horario continuado do traballo a tempo parcial que non supere certa duración[112].

6) Ás restricións ou condicións para o traballo durante a tarde dos sábados[113] ou a mañá do sábado[114].

7) Á ampliación do período que terá a consideración de traballo nocturno[115].

---

[109] Art.º 15.7 do convenio autonómico para o **sector de pompas fúnebres**; art.º 34 e art.º 22.5, respectivamente, convenios da provincia de Pontevedra da **construción** e do **sector extractivo da pedra natural**.

[110] Arts. 37 e 31, respectivamente, do convenio da provincia da Coruña e do convenio da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**: "o traballo dos operarios con funcións de mantemento para a reparación de instalacións e maquinaria por causas de avarías, necesario para a reanudación ou continuación do proceso produtivo, poderá prolongarse ou adiantarse polo tempo estritamente preciso".

[111] Art.º 37 do convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** e do **sector de residencias privadas da terceira idade.**

[112] Así, en relación co traballo a tempo parcial de duración igual ou inferior a catro horas diarias, art.º 15 do convenio colectivo da provincia de Pontevedra para o **comercio minorista téxtil**.

[113] Art.º 15 do convenio colectivo da provincia de Pontevedra para o **comercio minorista téxtil** ("as empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as quendas rotativas correspondentes, de tal maneira que no ano os traballadores gocen de descanso durante dezaoito sábados pola tarde"; "con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, caso de que se optase polo peche durante as tardes dos sábados, non virán obrigadas a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro"). Tamén, de igual provincia, art.º 15 do convenio do **comercio de materiais para a construción e saneamento** ("en cada establecemento comercial o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores para a prestación de servizos os sábados pola tarde"; "en todo caso, os traballadores obríganse a traballar os sábados pola tarde en caso de existir carga ou descarga de barcos, camións, vagóns, etc."), art.º 6 do convenio **comercio do metal** ("poderase realizar unha distribución das 40 horas semanais ata o sábado pola tarde naquelas empresas que xa viñan abrindo ao público o sábado pola tarde en datas anteriores ao 17 de novembro de 2005"; nas demais empresas poderá realizarse, logo de acordo cos delegados de persoal ou comités de empresa" e alí onde non existan representantes legais dos traballadores "as empresas estarán obrigadas ao pacto individual con cada un dos traballadores") e art.º 5 do convenio do **comercio da pel** ("en cada establecemento o empresario poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores, para a prestación de servizos os sábados pola tarde" durante o horario de verán; durante o "resto do ano" o horario de traballo comprenderá "de luns a sábado pola tarde, para o que en cada empresa se fixará o descanso compensatorio polo traballo nas tardes dos sábados, segundo o previsto no Real Decreto 1561/95"). Véxase, así mesmo, art.º 12 do convenio da provincia de Ourense do **comercio da pel**.

[114] Art.º 16.3 do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** ("cando na mañá do sábado se teña que efectuar unha operación de varada ou lanzamento dun buque, o persoal necesario para realizala, a xuízo da empresa e do delegado de persoal, virá obrigado a iso, para o cal se lle avisará ou día anterior").

[115] Convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (arts. 37 e 41; é xornada nocturna a comprendida entre as dez da noite e as sete da mañá), convenio do sector de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6: enténdese por xornada nocturna a partir das 21 horas) e convenio da

8) Á suxeición de calquera modificación do horario á negociación entre a empresa e os representantes legais dos traballadores e á súa posterior "ratificación" pola comisión paritaria do convenio[116] ou, de non existir os devanditos representantes, á negociación entre a empresa e os propios traballadores[117].

9) Á fixación de horarios especiais para os traballadores que realicen cursos de formación profesional, co obxecto de facilitarlles a asistencia a eles[118].

Polo que se refire á verificación do cumprimento dos horarios (asistencia e puntualidade, entradas e saídas), resulta excepcional a atención que dispensa ao asunto o convenios autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo**, cuxo art.º 31 ("control horario") establece que "ás empresas disporán dun control de rexistro de entradas e saídas do traballo, coa sinatura de cada traballador/a, salvo que este control sexa efectuado por medios informáticos". Ningún dos demais convenios colectivos examinados chega a dedicar ao problema unha atención próxima á xa bastante reducida do citado convenio; aqueles nin sequera chegan a recordar a obriga dos traballadores de someterse aos sistemas de control que se poidan adoptar. Como máximo, cabe encontrar manifestacións autorizando ás empresas a establecer un "sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo"[119]; ou advertindo que "o traballador deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido"[120]; "que o persoal deberá estar no seu posto de traballo habitual coa roupa de traballo posta ao comezo exacto da xornada"[121]; ou que "a puntualidade é de necesaria observancia e esixirase a todos os traballadores afectados por este convenio" e que "se entende por puntualidade a presenza do persoal ás horas de comezo da xornada no seu posto de traballo e coa roupa de traballo posta, así como non abandonar o posto de traballo antes das horas de terminación"[122].

Non existen referencias sobre o recurso ao horario flexible, entendendo por tal aquel que concede ao traballador, sen afectar á duración da xornada diaria, certa marxe de decisión sobre o momento de inicio ou termo desta. Non é seguro que se estea a referir á

---

provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 12; enténdese como xornada nocturna "a comprendida entre as 22 e as 8 horas").

[116] Art.º 11 do convenio autonómico do **sector de dobraxe**.

[117] Art.º 6 do convenio do sector de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña**

[118] Art.º 5.d) do convenio provincial de Ourense de **hostalaría**.

[119] Art.º 37 e 28, respectivamente, dos convenios autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** e do **sector de residencias privadas da terceira idade**.

[120] Art.º 28 do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio**.

[121] Art.º 28 do convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas**.

[122] Art.º 30 do convenio da **construción** da provincia da Coruña.

indicada forma de horario a declaración imprecisa ou ambigua dalgún convenio, desprovista de efecto normativo, segundo a cal "as partes se comprometen a seguir negociando para implantar unha xornada laboral máis flexible"[123].

b) Xornadas continuadas e partidas, de inverno e de verán

Gardan directa relación coa distribución do tempo de traballo e os horarios as previsións sobre as formas de xornada a que van estar sometidos os traballadores, entre elas as que aquí se contemplan. Se ben se mira, tales formas de xornada permiten falar doutros tantos tipos de horarios. A presenza dunha xornada partida ou continuada depende de que exista ou non un fraccionamento da actividade laboral prestada, non de que se haxa de observar un período de descanso mínimo dentro da xornada diaria, que é algo que o art.º 34.4 ET impón a partir do momento en que o traballo realizado de forma continuada supere un determinado número horas (máis de seis; catro e media no caso dos traballadores menores de dezaoito anos) susceptible de ser reducido por pacto colectivo e ata individual, de modo que aquel descanso tamén pode ser esixible nunha xornada partida onde unha das súas partes alcance a duración á que se supedite o dereito.

A maior parte dos convenios colectivos examinados prescinde de efectuar indicacións sobre a implantación dunha xornada diaria continuada ou partida, a coexistencia de ambas as dúas dentro da mesma empresa e a súa posible variación segundo o período do ano, dando lugar ás coñecidas como xornadas de inverno e de verán. Nos correspondentes casos, as decisións sobre estes aspectos van depender, pois, do que decidan as empresas de forma unilateral ou mediante acordos cos traballadores ou os seus representantes legais. O mesmo sucede nos supostos onde o convenio colectivo se limita a dispoñer, sen máis, que "a xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada"[124], ou a expresar a preferencia por unha ou outra, normalmente pola segunda[125], nalgunha ocasión de forma implícita[126]; tamén a facer referencia ocasional a unha posible fixación de xornadas continuadas durante un

[123] Art.º 10 do convenio da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (convenios 2006-2008 e 2008-2012)**.**

[124] Art.º 26 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**. Termos similares ("a xornada diaria poderá ser continuada ou partida") no convenio autonómico para **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 40) e no convenio da provincia de Ourense para as **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada de vehículos da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 12).

[125] Art.º 8 do convenio autonómico de **centros especiais de emprego** (preferentemente a xornada será en réxime de xornada continuada)

[126] Art.º 20.1.5 do convenio autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade**: "con carácter xeral e, preferentemente, a xornada de traballo desenvolverase en quendas de 7 horas de mañá, 7 horas de tarde e 10 horas de noite"

período do ano por acordo entre as empresas e os traballadores[127]. A exposición que segue constrúese tomando en consideración só aqueles convenios colectivos, relativamente poucos, que condicionan ou limitan dalgún xeito as facultades das empresas ao respecto. O seu exame permite cualificar de excepcional:

1) A determinación da interrupción, mínima ou máxima, entre as partes que compoñen a xornada partida. Faina o convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**, en relación co que denomina persoal de "ámbito B", respecto ao cal dispón que o devandito tipo de xornada "terá unha interrupción máxima de dúas horas para comer ou cear" (art.º 15) Tamén a fan os convenios autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** e de **residencias privadas da terceira idade**, segundo os cales se entende por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo" **(**art.º 37 e art.º 28, respectivamente). Así mesmo, vén a establecer a duración da interrupción o art.º 21 do convenio da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira**, ao dispoñer que o horario de inverno será "de luns a venres de 9 a 13 horas pola mañá e de 15 a 19 horas pola tarde". Outro tanto sucede no art.º 5 do convenio do **comercio da pel** de igual provincia, que tamén determina a hora de entrada e de saída pola mañá e pola tarde tanto do horario partido de verán coma do horario partido de inverno, e no art.º 23 do convenio da provincia de Ourense de **fabricantes de ataúdes**, que dispón que "o horario para ás empresas do sector, agás acordo expreso entre ás partes, será de 9:00 a 13:00 horas pola mañá e de 14:30 a 18:30 horas pola tarde". Dito sexa de paso, os termos destes dous últimos convenios mostran a preferencia implícita de ambos os dous pola xornada partida.

2) A limitación expresa do número de fraccións ou partes da xornada partida. A intervención convencional neste punto ten como obxecto impedir que a devandita xornada estea dividida en máis de dúas partes. Conta con tal limitación o convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37).

3) A restrición do uso da xornada partida en determinados casos e, en concreto, en relación cos traballadores a tempo parcial. Aparece semellante tipo de restrición nos arts. 15 e 23, respectivamente, dos convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** e de **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos**, así como no art.º 7 do convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio de alimentación**, que dispoñen que nos contratos a tempo parcial con xornada laboral de duración igual ou inferior a 4 horas diarias esta terá que ser "continuada". O mesmo se establece no art.º 15 do convenio de **comercio vario** da provincia da Coruña en relación cos traballadores con contrato a tempo parcial cuxa

[127] Art.º 5 do convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada**.

xornada sexa inferior a 30 horas semanais, cando presten servizos en centros de traballo con "horario comercial continuado, é dicir, que non pechen ao mediodía", ou a 24 horas semanais, cando traballen en "centros de traballo que pechen ao mediodía". Tamén nos arts. 29 e 30, respectivamente, dos convenios colectivos de **hostalaría** e do **comercio de mobles e obxectos decorativos** da provincia de Lugo, segundo os cales "nos contratos a tempo parcial de media xornada ou inferiores a media xornada, o horario de traballo será continuado, salvo que existan causas que xustifiquen a xornada partida"[128], e no art.º 37 do convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**, o cal, ademais, suxeita a indicada forma de xornada a unha duración semanal mínima: "as xornadas a tempo parcial serán continuadas, fóra das realizadas en sábados, domingos e festivos e xornadas especiais [as correspondentes á cobertura de servizos a través de contratos para obra ou servizo determinado], que poderán ser partidas. Cando as xornadas sexan partidas terán unha duración mínima de 24 horas semanais".

4) A inaplicación da previsión do convenio sobre a alternancia da xornada partida de inverno coa xornada continuada de verán naquelas empresas que tiveran establecida unha xornada continuada durante todo o ano[129] ou durante un período máis amplo que o abranguido polos meses de verán que sinala o propio convenio[130].

5) A suxeición de certos grupos de traballadores a unha xornada continuada durante todo o ano en empresas de certa dimensión[131].

6) A implantación dunha xornada continuada durante todo o ano e de aplicación xeral[132].

Máis frecuentes son outro tipo de estipulacións, como, por exemplo:

1) A especificación de que a duración establecida para a xornada é igual para a continuada e a partida[133]. Nalgunha ocasión iso dedúcese da fixación dos horarios de entrada e de saída correspondentes a ambos os dous tipos de xornada[134].

---

[128] Conclúen ambos os dous preceptos aclarando que se entenderá que existe causa xustificada da xornada partida, en todo caso, cando esta "sexa unha opción do traballador afectado, cando as necesidades do posto de traballo esixan a prestación de servizos a distintas horas ou cando concorran razóns técnicas, organizativas ou produtivas que xustifiquen o horario".

[129] Convenio da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8).

[130] Convenio de **carpintaría, ebanistaría e afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 19).

[131] Convenio da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 14: xornada continuada "nos departamentos de recepción, conserxería, teléfonos, pisos, lenzaría, administración e contabilidade, sempre en empresas de máis de 50 traballadores").

[132] Art.º 6 do convenio de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** e art.º 7 convenio de **empresas exportadoras de peixe fresco** da provincia de Pontevedra.

[133] Convenio da provincia de Lugo para a **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 6). Convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 6), **comercio de mobles** (art.º 12), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22.1), **mármores e pedras** (art.º 10.1).

2) A suxeición do venres, último día de traballo da semana, a unha xornada continuada durante todo o ano ou só durante unha parte del. Aparece o segundo no art.º 26 do convenio autonómico para a **actividade arqueolóxica** ("a xornada dos venres será continuada de mañá dende o mes de maio ata o mes de outubro"), que tamén considera a posibilidade de que a referida suxeición non alcance algún grupo de traballadores. O primeiro, nos convenios de **oficinas e despachos** das provincias da Coruña, Lugo e Pontevedra, no art.º 8 de cada un dos tres, que dispoñen a prestación do traballo en xornada continuada durante os venres da parte do ano comprendida na xornada de inverno e todos os días laborables da xornada de verán. A singularidade da actividade conduce nalgún caso a que sexa o traballo do luns o afectado pola aplicación da xornada continuada[135].

3) A observancia dun horario continuado durante todos os días de traballo da xornada de verán ou durante un período do ano que comprende, polo menos, todos ou unha parte dos meses deste. Os termos desa observancia varían, ás veces de forma significativa, duns convenios a outros. Así, por exemplo, conséntese a inaplicación desa alternancia do horario partido de inverno co continuado de verán cando iso "supoña desequilibrios dos sistemas organizativos e produtivos da empresa, ben total ou, parcialmente ou por incompatibilidade co sistema a quendas"[136]"; procédese á identificación precisa do grupo de traballadores aos que vai referida a aplicación do devandito horario de verán[137] ou considérase a posibilidade de deixar fóra dela determinados traballadores[138] ou de fixar quendas que permitan seguir cubrindo certas

---

[134] Así, art.º 21 do convenio de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra: "establécese un horario de inverno en corenta horas semanais de luns a venres (...) durante o verán o horario que se establece do 15 de xuño ou 31 de agosto é o seguinte: de 7 a 15 horas cada día laborable de luns a venres".

[135] Así, en relación co horario dos traballadores que presten os seus servizos no mercado central de froitas da Coruña, art.º 7 do convenio provincial de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos**.

[136] Art.º 19.b) do convenio de **carpintaría, ebanistaría e afíns** da provincia de Pontevedra. Segundo precisa o mesmo precepto, a referida inaplicación haberá de ser comunicada "á representación dos traballadores con carácter suficientemente razoado, motivado e previo".

[137] Así, nos convenios da provincia da Coruña, art.º 8 do convenio de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** ("o persoal de talleres, oficinas e mantemento, gozará de xornada continua de mañá dende o 1 de xuño ata o 30 de setembro, ambos os dous inclusive, e será de 08.00 horas a 15.00 horas") e art.º 10 do convenio de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (convenios 2006-2008 e 2009-2012; "o persoal de servizos administrativos terá unha xornada continuada de sete horas diarias dende o 15 de xuño ao 15 de setembro, ambos os dous inclusive"). Tamén, nos convenios da provincia de Pontevedra, art.º 22.4 do convenio do **sector extractivo da pedra natural** ("para o persoal de produción establécese unha xornada continuada no período do un de xullo ao 31 de agosto de cada ano") e art.º 10.1 do convenio de **mármores e pedras** ("o persoal técnico e administrativo gozará de xornada continuada do 1 de xuño ao 15 de setembro, garantíndose os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas deste persoal a xornada partida, logo de negociación entre as partes").

[138] Así, convenio da provincia de Ourense da **sanidade privada** (art.º 14.2: "Xornada continuada. Nos meses de xullo e agosto, para todos os traballadores coa excepción dos que estean en servizos que polas súas características non permitan a súa implantación") e convenio da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas**

actividades en horario partido[139]. Outras veces disponse, sen máis, que aquel se establecerá "sempre que sexa posible"[140], que se respectará por aquelas empresas onde estivese establecido sen prexuízo de que a súa implantación poida ser obxecto de negociación nas demais empresas[141] ou que se poderá establecer por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores[142]. O concreto período afectado varía bastante duns convenios a outros: dende o 1 de xuño ao 30 de setembro, ambos os dous incluídos[143], dende o 15 de xuño ata o 15 de setembro, ambos os dous incluídos[144], do 15 de xuño ao 31 de agosto[145], os meses de xuño a agosto[146] ou dende o 1 de xullo ao 30 de setembro, ambos os dous incluídos[147], os meses de xullo, agosto e setembro[148], os meses de xullo e agosto[149] ou do 1 de xullo ao 31 de agosto[150]. En ocasións a xornada durante ese horario de verán resulta inferior á do resto do ano[151].

(art.º 24 "establecerase a xornada continuada durante os meses de xullo, agosto e setembro para todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio, coa excepción daquelas persoas que traballen en consultas e naqueles servizos que, por unhas especiais características e co actual cadro de persoal, non permitisen aquela implantación, caso no que estas persoas serán compensadas cun día libre en cada un dos devanditos meses con independencia do legalmente establecido").

[139] Art.º 8 do convenio de **manufacturas e comercio de vidro plano** da provincia de Pontevedra ("durante os meses de xullo e agosto realizarase xornada continuada. Non obstante o anterior, o despacho ao público permanecerá aberto durante as tardes destes dous meses de xullo e agosto, de dezaseis a dezanove horas, para o cal se establecerán as quendas correspondentes") e art.º 10.1 do convenio de **mármores e pedras** de igual provincia.

[140] Art.º 19 do convenio da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa**.

[141] Art.º 22 do convenio da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría**.

[142] Art.º 33.5 do convenio da **construción** da provincia de Pontevedra.

[143] Convenios da provincia da Coruña e de Pontevedra de **oficinas e despachos** (en ambos os dous o art.º 8).

[144] Convenio da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19) e de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 10; convenios 2006-2008 e 2008-2012).

[145] Art.º 21 do convenio de **almacenistas de madeira** da provincia de Pontevedra.

[146] Art.º 19 do convenio de **carpintaría, ebanistaría e afíns** da provincia de Pontevedra.

[147] Art.º 8 do convenio de **oficinas e despachos** da provincia de Lugo; as asesorías contables e fiscais poden optar, por razóns do calendario tributario, por substituír o citado período polo comprendido entre o 20 de xullo e o 12 de outubro.

[148] Art.º 24 do convenio da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas**.

[149] Convenio da provincia de Ourense da **sanidade privada** (art.º 14.2) e convenio da provincia de Pontevedra de **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 8).

[150] Art.º 22.4 do convenio do **sector extractivo da pedra natural** da provincia de Pontevedra.

[151] Art.º 8 dos convenios de **oficinas e despachos** das provincias da Coruña, Lugo e Pontevedra (véxase supra nota 58).

c) Traballo a quendas

Aínda que corresponde ao empresario, no exercicio das súas facultades organizativas, a implantación e xestión dun horario de traballo a quendas, as súas decisións sobre o particular están sometidas, á parte de aos límites xerais das aludidas facultades, aos límites específicos que establece a normativa estatal e, a maiores, aos tamén límites específicos que se puidesen introducir, respectando as disposicións imperativas, a través da negociación colectiva. Deses límites específicos previstos pola normativa estatal forman parte os contidos no art.º 36.3 e 41 (modificación substancial do réxime de quendas) do ET, no art.º 26.1 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e nos arts. 19 e 32.1.c) RDX. Pois ben, a redución que experimentan as marxes de actuación da empresa como consecuencia dos límites específicos con orixe na normativa estatal e os igualmente límites específicos que aparecen nos convenios colectivos sectoriais tomados en consideración non impiden seguir recoñecendo que as mencionadas marxes son amplas.

De novo descóbrese aquí a prudencia que exhiben tales convenios colectivos en todo o que concirne á materia de horarios, xa destacada no apartado 2.B).a).a'). As previsións sobre quendas contidas naqueles distan moito de chegar a ofrecer un tratamento da amplitude ou do detalle que ofrecen algúns convenios de empresa e caracterízanse por ser parciais e por non pasar de ofrecer regras moi xerais ou básicas que deberá observar a empresa á hora de implantar e organizar as quendas; algunhas desas regras non engaden nada ás que proporciona a normativa estatal. Quede claro, non obstante, que a situación exposta non merece crítica ou valoración negativa. Igual que sucede noutras cuestións relacionadas co tempo de traballo, os convenios colectivos sectoriais non levan o tratamento da implantación e organización das quendas de traballo, cando se ocupan diso, máis alá do que aconsella ou permite unha materia cuxa natureza implica que a regulación haxa de discorrer moi apegada ás particulares esixencias organizativas de cada empresa. Compréndese entón que o tratamento minucioso non sexa propio do expresado tipo de convenios e que os contidos destes haxan de ser, por forza, modestos e se queden nos xa aludidos preceptos xerais, parciais e básicos relativos á xestión das quendas. Por outro lado, non todas as actividades ou sectores (oficinas e despachos; industrias e despachos de panificación, confeitarías e pastelarías; certas modalidades da actividade de comercio, torradores de cafés, arqueoloxía, salóns de peiteado, etc.) esixen necesariamente que o traballo se organice en réxime de quendas; en tales casos, é natural a omisión de calquera referencia ao devandito réxime por parte dos correspondentes convenios colectivos.

Son aspectos que merecen a atención, con maior ou menor frecuencia, dos convenios sectoriais que se ocupan do asunto, sen ánimo exhaustivo:

1) A referencia á posibilidade do seu establecemento e número de quendas[152].

2) A indicación de que as quendas poderán ser cubertas en réxime de xornada continuada ou partida[153].

3) A rotación nas quendas[154] así como a periodicidade con que ha de ter lugar ou permanencia máxima en cada unha delas; por exemplo, quince días[155] ou dúas semanas consecutivas[156]. Tamén limita as facultades empresariais en relación coa xestión da rotación a previsión dos convenios que dispoñen que "os traballadores non poderán prestar servizo máis de dous fins de semana seguidos"[157], que "en cada empresa se establecerá unha orde rotativa de preferencia, de tal forma que quen un ano foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a ser o último o ano seguinte"[158], que "o inicio da xornada semanal e a súa finalización será pactado entre a empresa e os representantes dos traballadores"[159], que a dirección da empresa, "co obxecto de que o persoal non traballe de noite de xeito continuado, debe cambiar as quendas semanalmente como mínimo, dentro dunha mesma categoría ou oficio, salvo nos casos probados de absoluta

[152] Convenios autonómicos para **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (arts. 40 e 43; previsión de tres quendas), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 24.a); posibilidade de establecer quendas "rotativas ou fixas" para "asegurar a atención preventiva e real, dende as 00.00 ás 24.00 horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano"] e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.2; tres quendas rotatorias e posibilidade de quenda fixa de noite). Convenios provinciais da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8; previsión de tres quendas) e **derivados do cemento** (arts. 36.5 e 38); convenio provincial de Ourense de **sanidade privada** (art.º 14) e convenios provinciais de Pontevedra de **mármores e pedras** (cláusula 10.1: "na sección de serradoiros de bloques, realizaranse tres quendas rotatorias"; "nas demais seccións, sempre que se estea a facer xornada partida, poderá cambiarse a quenda de mañá ou de tarde por períodos de tempo determinados, logo de información aos representantes sindicais e de acordo co persoal afectado"), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** [art.º 19.c): "o sistema de quendas poderá establecerse en sucesivas rotacións de mañá, tarde e noite, aínda que se poderán establecer outros sistemas, como o de dúas quendas, en sucesivas rotacións de mañá e tarde”] e **almacenistas de madeira** (art.º 21).

[153] Convenio provincial da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8).

[154] Convenios autonómicos para **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 43), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 24.a)] e **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.5); convenio provincial de Ourense de **sanidade privada** (art.º 14.1) e convenio provincial de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** [art.º 19.1.c)].

[155] Art.º 21 do convenio provincial de Pontevedra de **almacenistas de madeira**.

[156] Art.º 52.2 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas.**

[157] Cláusula 9.10 do convenio da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras**.

[158] Art.º 20 do convenio da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil**.

[159] Art.º 19.c) do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**.

imposibilidade"[160], ou que "ningún traballador/a permanecerá na quenda de noite máis de 4 noites durante unha semana, salvo adscrición voluntaria"[161].

4) O dereito a percibir un complemento salarial específico nos termos que para o efecto se establecen[162], os cales, nalgunhas ocasións, circunscriben aquel aos traballadores que realicen a quenda de fin de semana[163], que presten servizos en quenda de noite inmediatamente anterior a domingo ou festivo[164] ou traballen en réxime de quendas rotatorias de mañá, tarde e noite[165]"), non aos que o fagan noutro réxime que implique rotación en dúas quendas ou adscrición só a unha.

5) A duración de cada quenda[166].

6) A permanencia do traballador no posto de traballo ata a chegada de quen haxa de relevalo na quenda[167].

7) A menor duración da xornada para os traballadores que traballen en réxime de quendas[168] ou estean adscritos de forma fixa á quenda de noite[169].

---

[160] Art.º 52.1 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas.**

[161] Convenio da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 14).

[162] Convenios da provincia de Lugo para as **industrias de siderometalúrxica** e o **comercio do metal** (arts. 47 e 35, respectivamente: "os traballadores contratados en réxime de xornada ordinaria que vexan modificado tal réximes polo de xornada a quendas rotativas, percibirán un complemento consistente no 20% do salario base do convenio") e convenio da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.1).

[163] Convenio da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (estipulación 9.10; plus "quenda fin de semana" do quince por cento do salario base do convenio).

[164] Art.º 7 do convenio da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social**. O complemento, de importe fixo (42,15 euros a partir de xullo de 2008 e 47,15 euros a partir de xullo de 2009), declárase expresamente incompatible co de nocturnidade e o de traballo en festivos.

[165] Convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 40: "1. Os traballadores que realicen a súa actividade normal e continuada en réxime de quendas, serán retribuídos cun complemento do 20% sobre o seu salario base (...). 2. O complemento de quendas será aboado unicamente aos traballadores que realicen traballos a quendas en rotacións de mañá, tarde e noite.

[166] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.5), convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 38; 7,5 horas diarias de traballo efectivo) e convenio da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 21).

[167] Art.º 38 do convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** e art.º 33 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**; segundo os citados artigos, o tempo de espera, "que non excederá de dúas horas, compensarase, en todo caso, ao prezo da hora extraordinaria con independencia de que non se compute como tal".

[168] Art.º 38 do convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (1.684,5 horas ao ano).

[169] Convenio de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias das seguridade social** (art.º 9); tamén convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.2).

8) A limitación do número de días de traballo en quenda de noite para quen traballe en quenda rotatoria (diúrna e nocturna)[170].

9) A determinación de certas preferencias para cambios estables de quendas[171] e as condicións baixo as cales se admitirán pola empresa cambios puntuais[172].

10) A concesión xeral de días de descanso adicionais cando a prestación de traballo en quenda de noite se prolongue durante un determinado número de semanas[173].

11) A determinación do momento de goce do descanso dentro da xornada correspondente a cada quenda, de modo preciso[174] ou aproximado (a metade da quenda)[175].

12) A posibilidade de someter ao coñecemento da comisión paritaria do convenio as discrepancias na aplicación das quendas[176].

d) Tempo de traballo nocturno

O exame dos poucos convenios colectivos que incorporan algún tipo de prescricións sobre o traballo nocturno mostra que estas se refiren, principalmente, a dous dos aspectos que aborda, de forma ben diferente, o art.º 36 ET. O primeiro deses aspectos é o relativo á determinación do que se entende por traballo nocturno, respecto da cal a

[170] De novo, convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 20.1.2; 62 quendas nocturnas).

[171] Convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 22).

[172] Convenios autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37; cambios de quenda puntuais a facilitar, "na medida do posible", para o "acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade")], **sector de pompas fúnebres** [art.º 15.5: as empresas non se opoñerán "ao cambio de quenda" entre traballadores da mesma categoría, sempre que sexa comunicado por escrito (...) con 24 horas de antelación como mínimo"], **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 35: "a empresa permitirá o cambio de quenda entre os traballadores/as, sen discriminación ningunha e comunicándoo, como mínimo, con vinte e catro horas de antelación") e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 28: O traballador poderá solicitar, por escrito, cambios internos dalgunha das quendas establecidas no cuadrante. As solicitudes deberá resolvelas en todo caso o responsable pertinente e a súa denegación haberá de ser motivada").

[173] Art.º 26.3 do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**: "por cada tres semanas na quenda de noite, corresponderán dous días de descanso adicional". Engade o apartado 4 do mesmo artigo, sen que se saiba moi ben que quere manifestar exactamente (a redacción do artigo é desafortunada), que o beneficio non se aplicará "aqueles traballadores que realicen a súa actividade normal e continuada a quendas"; quizais se está a referir aos traballadores suxeitos ao réxime de rotación de quendas de mañá, tarde e noite.

[174] Convenio colectivo para o **sector de limpeza de edificios e locais** da provincia de Lugo (art.º 4).

[175] Art.º 19.c) do convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**.

[176] Art.º 21 do convenio provincial de Pontevedra de **almacenistas de madeira.**

regra do apartado 1 do citado artigo é de dereito necesario relativo; o segundo é o relativo ás condicións da "retribución específica" inherente á súa realización, que o apartado 2 daquel artigo remite á negociación colectiva, o que nos sitúa ante unha típica relación de complementariedade entre a norma estatal e o convenio colectivo, onde a primeira establece o dereito a tal retribución específica coñecida como *plus de nocturnidade* ou *plus de traballo nocturno*, e corresponde ao segundo fixar o seu importe e forma de cálculo.

A determinación do que se entende por traballo nocturno adoita levarse reiterando o disposto no art.º 36.1 ET; isto é, en termos que consideran como tal o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá[177]. Iso consente que caiba atribuír ás correspondentes previsións un valor puramente declarativo. No aspecto examinado, as únicas cláusulas de interese son as que amplían o indicado período de tempo mediante o adianto ou o atraso do momento preciso en que comeza ou remata, respectivamente, o traballo nocturno. A introdución dunha mellora desta natureza é moi excepcional, ata o punto de que só aparece en cinco dos convenios examinados; en concreto, nos autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 41: período comprendido entre as 22 e as 7 horas), de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 33: a partir do 1 de xaneiro de 2008, período comprendido entre as 22 e as 7 horas) e de **asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 29.1.3: realización de quendas entre as 22.00 e as 8.00 horas) e nos de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra (art.º 12: período comprendido entre as 22 e as 8 horas) e de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 12: comezo da xornada considerada nocturna a partir das 21 horas).

[177] Convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 38), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 43), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 42.3.1), **centros especiais de emprego** (art.º 29), **sector de pompas fúnebres** (art.º 22), **editoriais** (art.º 54) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 21). Convenios da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 14), **comercio vario** (art.º 34), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.16), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.1), **construción** (art.º 34), **derivados do cemento** (art.º 50), **hostalaría** (art.º 14), **limpeza de edificios e locais** (art.º 27), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos** (art.º 20.1); convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 38), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 37), **derivados do cemento** (art.º 44) e **sanidade privada** (art.º 20); convenios da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 31), **sanidade privada** (art.º 14), **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 29), **sideromental e talleres de reparación de vehículos** (art.º 29), **hostalaría** (art.º 28) e **construción** (art.º 51); convenios da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (cláusula 9.8), **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 10), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 58), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24), **comercio minorista téxtil** (art.º 18), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 16), **comercio do metal** (art.º 20) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 26.1).

O que non parece admisible é o mantemento do número de horas que comprende o indicado período desprazando, mediante o seu atraso, os momentos legais en que comeza e remata ou, mesmo, o aumento daquel número de horas que leve consigo o atraso do comezo legal do período. Calquera mellora ha de partir de que ese momento de comezo só se pode adiantar (ser anterior ás dez da noite) e o momento de termo só se pode atrasar (ser posterior ás seis da mañá). Iso permite discutir a legalidade das previsións dos convenios colectivos de **hostalaría** das provincias de Lugo e Pontevedra, segundo as cales o traballo nocturno sería o comprendido entre as doce da noite e as oito da mañá (arts.15 e 30, respectivamente), así como do convenio autonómico do **sector da dobraxe**, para o que o traballo nocturno sería o realizado "entre ás 22.30 horas e ás 7.30 horas" (art.º 7). Resulta pintoresca e ata inútil a previsión, contida no art.º 52.1 do convenio de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña, de que o período das dez das noite ás seis da mañá correspondente ao traballo nocturno "poderase adiantar ou atrasar coa autorización do Goberno".

Polo que respecta á *retribución específica* por traballo nocturno, cabe distinguir entre as regras relativas ao seu importe e as que supeditan o dereito á súa percepción a que o traballo nocturno se prolongue durante certo tempo da xornada diaria. Dentro das primeiras, predominan as que fixan o incremento salarial por traballo nocturno no importe resultante de tomar como módulo de cálculo o *salario base* e aplicar ao devandito módulo a porcentaxe do *vinte e cinco por cento*[178]. Nalgún convenio determínase que o salario base a tomar como módulo de cálculo é o anual[179], o que non é banal e constitúe unha fonte de conflito, pois permite discutir se as pagas extraordinarias constitúen propiamente un complemento salarial ou unha parte do salario base, de modo que se se admite o segundo o importe final do complemento sería superior. É excepcional a elección de:

1) Unha porcentaxe distinta. Acontece nos convenios de Pontevedra para **carpintaría, ebanistaría e afíns** (art.º 39.1), o **sector de hospitalización e internamento** (art.º 12) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 30)**,** nos que as

[178] Convenios autonómicos para **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 43), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 42.3.1) e **editoriais** (art.º 54). Convenios da provincia da Coruña do **comercio vario** (art.º 34), **construción** (art.º 34), **derivados do cemento** (art.º 50), **hostalaría** (art.º 14) e **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 20.1); convenios colectivos da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 38), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 37), **derivados do cemento** (art.º 44), **hostalaría** (art.º 15), **limpeza de edificios e locais** (art.º 4) e **sanidade privada** (art.º 20); convenios da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 14), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 29), **hostalaría** (art.º 28) e **construción** (art.º 51) e convenios da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural -canteiras-** (art.º 18), **mármores e pedras** (cláusula 9.8), **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 10), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 58), **comercio de alimentación** (art.º 24), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 16), **hostalaría** (art.º 30) e **comercio do metal** (art.º 20).

[179] Art.º 33.d) do convenio autonómico para **residencias privadas da terceira idade**; importe do complemento de nocturnidade a partir do 1 de xaneiro de 2008.

porcentaxes elixidas son o vinte por cento, trinta por cento e trinta e cinco por cento, respectivamente. Tamén nos convenios da provincia da Coruña de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 12), que dispón a aplicación do corenta por cento, **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24), que opta polo vinte por cento, e **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.16) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 27), que optan polo trinta por cento.

2) Un módulo de cálculo diferente. Aparece no convenio da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 14) e no convenio autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 29), que toman a hora ordinaria como módulo de cálculo do importe de cada hora de traballo nocturno.

3) Unha porcentaxe e un módulo de cálculo distintos. Descóbrese, dentro dos convenios autonómicos, no art.º 38 do convenio de **instalacións deportivas e ximnasios**, no art.º 22 do convenio de **sector de pompas fúnebres,** no art.º 21 do convenio de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** e no art.º 7 do convenio do **sector de dobraxe**, que establecen o incremento salarial, o primeiro, no quince por cento do valor da hora ordinaria "calculado sobre o salario base mensual, con inclusión da parte proporcional da paga extraordinaria"; o segundo, no vinte por cento do salario base e do complemento persoal; o terceiro, nunha cantidade equivalente ao dezaoito por cento do salario base e do plus de convenio multiplicado por catorce e dividido por mil oitocentos (o número de horas anuais da xornada máxima ordinaria), durante 2009, e ao vinte por cento durante 2010; e o último, no vinte e cinco por cento das "retribucións correspondentes", as cales hai que entender que son calquera outras distintas do propio complemento de nocturnidade. Pertencen tamén ao grupo de convenios agora contemplados os da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 34) e **comercio minorista téxtil** (art.º 18), nos que o importe do incremento retributivo consiste no vinte por cento do salario do traballador e no cen por cento do valor da hora ordinaria, respectivamente, e o convenio de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña**, que dispón o pagamento de todas as horas que se realicen en período nocturno "coa recarga do 100% sobre o salario tipo fixado no presente convenio".

4) Un importe fixo. Así sucede no convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**, cuxo anexo I (táboas salariais) establece un importe diferente para cada unha das categorías que contempla, e no convenio autonómico de **asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade**, cuxo anexo IV fai o mesmo en relación con cada un dos catro supostos que describe (xornada nocturna de facultativo, de ATS/DUE, de TEL/TER e de auxiliar de enfermaría/celador/PSG).

Tamén nos convenios da provincia de Ourense para **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 29: 12,50 euros por día), **limpeza de institucións sanitarias da seguridade social** (art.º 7: dende xullo de 2008, 378,15 euros mensuais ou 25,21 euros por noite; dende xullo de 2009, 415,95 euros mensuais ou 27,73 euros por noite) e de **panadarías** (art.º 7: 60 euros mensuais a aboar en proporción aos días en que se prestasen os servizos nocturnos), así como nos convenios da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.1: 7,97 euros por día, sobreenténdese) e de **panadarías**. Neste último o importe fixo a satisfacer varía de forma importante atendendo a un complexo xogo dos momentos de comezo e termo da xornada combinados, en dous casos, coa porcentaxe do tempo de prestación de servizos en período nocturno: "57,84 €/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral entre as 22 e as 2 horas"; "44,22 €/mes para o persoal que comece a súa xornada laboral entre as 2 e as 6 horas" e "para o persoal que comece a súa xornada laboral antes das 22 horas e ademais realice, como mínimo, o 50% da súa xornada entre as 22 horas e as 24.00 horas"; "10 €/mes para o persoal que comece a súa xornada antes das 22 horas e a finalice entre as 22 horas e as 24.00 horas" e "20,00 €/mes para o persoal que comece a súa xornada antes das 22 horas e a finalice entre as 24.00 e as 2.00 horas, realizando menos do 50% da súa xornada entre as 22 horas e as 6 horas".

A maior parte das veces o importe a satisfacer é sempre proporcional ao tempo de traballo nocturno ou, o que é igual, só dá dereito ao percibo do correspondente complemento o tempo de traballo comprendido dentro do período que ten a consideración de traballo nocturno; aínda que ás veces iso conta con previsión expresa[180], polo xeral dedúcese da falta de toda previsión en contrario. Aínda así, non son excepcionais os convenios en que aquel importe é proporcional mentres o tempo de traballo nocturno non supere un determinado número de horas diarias, de modo que se as supera pasan a estar suxeitas ao aboamento do complemento ou plus por traballo nocturno todas as horas de traballo. Sucede isto, principalmente, nos convenios colectivos das actividades comprendidas no sector da *construción*, onde se distingue segundo que o tempo traballado en período nocturno exceda ou non das catro horas diarias. No segundo caso, "aboarase o plus sobre o tempo traballado efectivamente"; no primeiro, sobre "toda a xornada traballada"[181]. O mesmo criterio se observa tamén

[180] Convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 38), **sector de pompas fúnebres** (art.º 22), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 42.3.1) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 21). Convenio da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 15), convenio da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 21), convenio da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** (art.º 24) e convenio de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 12).

[181] Convenios da provincia da Coruña da **construción** (art.º 34) e de **derivados do cemento** (art.º 50); convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 38) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 37); convenio da provincia de Ourense da **construción** (art.º 51) e convenios da

nalgúns convenios colectivos correspondentes a outros sectores; en concreto, os do *metal*[182], a *sanidade*[183], a *madeira*[184], a *dobraxe*[185] e a *limpeza de edificios e locais*[186].

É excepcional a previsión do aboamento do complemento na retribución das vacacións[187], o cal hai que entender que terá lugar atendendo ao importe medio satisfeito ata entón. Exclúe de forma expresa o indicado aboamento o convenio colectivo de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** da provincia da Coruña (art.º 14).

O segundo grupo de prescricións relativas á retribución específica por traballo nocturno é, segundo se indicou, o formado por aquelas que supeditan o dereito ao cobramento da devandita retribución a que o traballo nocturno se prolongue durante certo tempo da xornada diaria. Aparece tal tipo de prescricións, de dubidosa legalidade se se atende ao manifestado polo Tribunal Supremo (Sala do Social) na súa sentenza da 1 de decembro de 1997 (recurso 1709/1996), ademais de nos convenios colectivos das actividades comprendidas no sector da *construción*, nalgúns convenios dos sectores da *madeira*, do *metal* e de *transportes por estrada*. Nos aludidos convenios de actividades dos sectores da construción e da madeira, a medida establécese en relación cos casos en que existan dúas quendas de traballo e o traballo nocturno realizado en calquera delas sexa escaso; disponse entón que "cando (...) se traballe soamente unha hora do período nocturno, non será aboada esta con complemento de nocturnidade"[188] ou que non se terá dereito a este "cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno

---

provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural -canteiras-** (art.º 18), **mármores e pedras** (cláusula 9.8) e **derivados do cemento** (art.º 44).

[182] Convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.1).

[183] Convenio de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** da provincia da Coruña (art.º 20.1; suxeición de todas as horas de traballo da xornada ao pagamento do complemento cando o traballo nocturno exceda de tres horas); convenio colectivo da **sanidade privada** da provincia de Lugo (art.º 20: "se o tempo traballado dentro do período nocturno fose inferior a catro horas, aboarase exclusivamente sobre as horas traballadas").

[184] Convenio da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24); convenios colectivos de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e afíns** (art.º 39.1) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24).

[185] Art.º 7 do convenio autonómico do **sector de dobraxe**.

[186] Art.º 27 do convenio da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (cando o traballador preste os seus servizos en horas nocturnas durante máis do oitenta por cento da súa xornada cobrará "o plus de nocturnidade sobre o 100 por 100 do salario base mensual").

[187] Art.º 24 do convenio de **comercio de alimentación** da provincia de Pontevedra. Tamén art.º 16 do convenio de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña, só para aqueles traballadores que de "forma voluntaria" realicen a súa "xornada laboral sempre en quenda de noite".

[188] Convenio da provincia da Coruña da **construción** (art.º 34), convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** (art.º 38) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 37), e convenio da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (cláusula 9.8).

sexa igual ou inferior a unha hora"[189]. Xa sen vinculación ao traballo a quendas, dispón algún convenio do sector de transporte que non darán lugar á remuneración do plus de nocturnidade "os servizos que rematen ata as 23.00 horas nin os servizos que comecen despois das 5.00 horas"[190]. Vén tamén a excluír o dereito ao complemento cando o traballo nocturno non chegue a unha hora algún convenio do sector do metal que establece que se se prestan servizos en período nocturno "máis dunha hora sen exceder de catro, a bonificación [por traballo nocturno] percibirase exclusivamente polas horas traballadas"[191].

As previsións daqueles convenios colectivos que exclúen do cobramento do plus de nocturnidade ao "persoal que fora contratado para un horario nocturno fixo"[192], a "as contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales como: gardas, porteiros, serenos ou similares que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante a noite"[193], ao "persoal vixiante de noite, porteiros e serenos que fosen contratados para realizar a súa función durante o período nocturno expresamente"[194], a "os traballadores que, coa categoría de serenos, gardas e vixilantes, así como coa de lavacoches e mecánico de taller (...), fosen contratados especificamente para traballar no período nocturno" ou a "os demais que realicen traballos nocturnos cos que se pactasen condicións salariais máis favorables e/ou de redución de xornada laboral"[195], débense interpretar nun sentido que non contradiga os termos do art.º 36.2 ET, que dispón que "o traballo nocturno terá unha retribución específica (...), salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos". Préstase particularmente a discusión a legalidade dunha regra como a do art.º 39.3 do convenio de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra, que exclúe do dereito ao complemento por nocturnidade que establece (vinte por cento do salario base), aos "traballadores que realicen traballo nocturno como consecuencia do traballo a quendas". Con grande esforzo e vontade de encontrar unha interpretación que permita salvar a súa legalidade, cabe entender que a intención dos suxeitos negociadores ao

[189] Convenios da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 50) e de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24) e convenios da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 44) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24).

[190] Art.º 14 do convenio da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada**.

[191] Art.º 52.1 do convenio de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña.

[192] Art.º 20 do convenio colectivo da **sanidade privada** da provincia de Lugo.

[193] Convenios da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 50) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24) e convenios da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 44), **carpintaría, ebanistaría e afíns** (art.º 39.2) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 24).

[194] Convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 52.1).

[195] Art.º 10 do convenio colectivo de **transporte público de viaxeiros por estrada** da provincia de Pontevedra e art.º 16 do convenio colectivo de **transporte público de mercadorías por estrada** de igual provincia.

reservar aos traballadores non suxeitos a quendas a percepción do complemento por nocturnidade é a de unificar no que o art.º 40 do mesmo convenio denomina complemento por realización de traballo a quendas (tamén do vinte por cento do salario base), recoñecido só aos traballadores que cubran quendas rotatorias de mañá, tarde e noite (non aos suxeitos a quendas de mañá e tarde), a compensación do traballo prestado durante esta última quenda. Máis difícil, por non dicir imposible, é salvar a legalidade da exclusión do cobramento do complemento polos "traballadores ocupados en xornada diúrna que tivesen que realizar obrigatoriamente traballos en períodos nocturnos a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos", contida no art.º 52.1 do convenio de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña; ou polo traballador que non fose contratado de forma expresa para prestar o seu traballo en período nocturno e o acepte voluntariamente, contida no art.º 31 do convenio de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Ourense.

A xeral ausencia de previsións sobre a compensación do traballo nocturno por tempo de descanso en lugar de mediante o pagamento do complemento ao que se fixo referencia non impide que a empresa poida acordar aquela. Non obstante, o silencio sobre o particular e a conseguinte atención exclusiva á compensación económica que se observa nos convenios colectivos examinados revelan que existe aquí unha preferencia por este tipo de compensación, a cal, probablemente, se axusta mellor ás esixencias da organización do traballo, pois evita que a distribución do tempo de traballo preestablecida se deba someter aos cambios, máis ou menos difíciles ou complexos, impostos por calquera descanso asociado á realización de traballo nocturno.

Dentro dos xa moi escasos convenios colectivos que conteñen previsións comprendidas no campo da tutela da saúde do traballador nocturno, son verdadeiramente excepcionais os que introducen algunha medida adicional, complementaria ou que vaia máis alá da protección dispensada pola normativa estatal. É o caso do convenio autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** e do convenio de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra. Se o primeiro dispón que "por razóns obvias de seguridade, os condutores que cumprisen servizos diúrnos quedarán excluídos de realizar servizos nocturnos", e viceversa (art.º 26), o segundo concede á traballadora embarazada ou con fillo lactante o dereito a non realizar traballo nocturno sen necesidade de que se apreciase un risco para a súa saúde ou a do fillo: "durante o período de xestación e lactación, as traballadoras, a petición propia, quedarán exentas de realizar xornadas nocturnas, reincorporándose a elas cando remate o motivo da petición" (art.º 21). Non o é, en cambio, a previsión do art.º 14 do convenio de **hostalaría** da provincia da Coruña, que establece que "a xornada de traballo dos traballadores nocturnos non poderá exceder de 8 horas diarias de media nun período de 15 días", o cal non engade nada ao que ordena o parágrafo segundo do o art.º 36.1 ET.

Só se encontrou un convenio que establece unha xornada ordinaria de traballo de menor duración (sete horas) para o traballador contratado para traballar de noite (que "só realizase xornada nocturna como actividade normal e continuada"): o de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** da provincia de Pontevedra (art.º 26.2).

CADRO NÚMERO 6: **Importe do complemento de nocturnidade nos convenios colectivos autonómicos**

Convenio	Importe
Aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie	25 por 100 do salario base
Asistencia, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas	Ano 2005: Segundo os casos, 3,62 €, 2,90 €, 2,36 € e 2,07 € por hora
Axuda a domicilio	Segundo a categoría, 3,57 €, 2,66 €, 2,52 €, 2,30 €, 2,02 € ou 1,74 € por hora
Centros especiais de emprego	25 por 100 do valor da hora ordinaria
Dobraxe	25 por 100 das retribucións correspondentes
Editoriais	25 por 100 do salario base
Grúas móbiles autopropulsadas	25 por 100 do salario base
Instalacións deportivas e ximnasios	15 por 100 do valor da hora ordinaria
Pompas fúnebres	20 por 100 do salario base e do complemento persoal
Residencias privadas da terceira idade	25 por 100 do salario base anual
Transporte de enfermos e accidentados en ambulancia	18 por 100, durante 2009, e 20 por 100, durante 2010, do salario basee e do plus de convenio x 14/1800
Sector da lousa (Ourense e Lugo)	25 por cento do salario base (*)

CADRO NÚMERO 7: **Importe do complemento de nocturnidade nos convenios colectivos da provincia da CORUÑA**

Convenios	Importe
Comercio vario	25 por 100 do salario base
Confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns	40 por 100 do salario base

(*) O importe sinalado é o fixado polo art.º 29.1 do **acordo marco (estatal) do sector da lousa**, subscrito en 1997 (BOE de 10 abril), a cuxa xeral aplicación supletoria remite o art.º 5 do convenio autonómico, que omite o tratamento dunha gran parte dos aspectos relacionados co tempo de traballo, entre eles o traballo nocturno.

Construción	25 por 100 do salario base
Derivados do cemento	25 por 100 do salario base
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública	30 por 100 do salario base
Establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas	25 por 100 do salario base
Exportación de peixe fresco do porto da Coruña	100 por 100 do salario tipo
Hostalaría	25 por 100 do salario base
Industrias siderometalúrxicas	7,97 euros por día
Limpeza de edificios e locais	30 por 100 do salario base
Panadarías	Segundo os casos, 57,48 euros, 44,22 euros, 10 euros e 20 euros ao mes
Rematantes e serradoiros de madeira	20 por 100 do salario base
Tinturarías, lavandarías e pasada de roupa	30 por 100 do salario base
Transporte de viaxeiros en autobús por estrada	25 por 100 do valor da hora ordinaria

CADRO NÚMERO 8: **Importe do complemento de nocturnidade nos convenios colectivos da provincia de LUGO**

Convenio	Importe
Edificación e obras públicas	25 por 100 do salario base
Hostalaría	25 por 100 do salario base
Limpeza de edificios e locais	25 por 100 do salario base
Materiais e prefabricados da construción	25 por 100 do salario base
Sanidade privada	25 por 100 do salario base

CADRO NÚMERO 9: **Importe do complemento de nocturnidade nos convenios colectivos da provincia de OURENSE**

Convenio	Importe
Empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización e retirada de vehículos	12,50 euros diarios
Hostalaría	25 por 100 do salario base
Limpeza de institucións sanitarias da seguridade social	Dende xullo de 2008: 378,15 euros ao mes ou 25,21 euros ao día Dende xullo de 2009: 415,95 euros ao mes ou 27,73 euros ao día
Panadarías	60 euros ao mes a aboar en proporción aos días que se prestasen servizos nocturnos
Siderometal e talleres de reparación de vehículos	25 por 100 do salario base

Transporte de viaxeiros por estrada	25 por 100 do salario base

CADRO NÚMERO 10: **Importe do complemento de nocturnidade nos convenios colectivos da provincia de PONTEVEDRA**

Convenio	Importe
Carpintaría, ebanistaría e actividades afíns	20 por 100 do salario base
Comercio de alimentación	25 por 100 do salario base
Comercio do metal	25 por 100 do salario base
Comercio minorista téxtil	100 por 100 do valor da hora ordinaria
Derivados do cemento	25 por 100 do salario base
Limpeza de edificios e locais	35 por 100 do salario base
Hospitalización e internamento	30 por 100 do salario base
Hostalaría	25 por 100 do salario base
Industrias do metal sen convenio propio	25 por 100 do salario base
Mármores e pedras	25 por 100 do salario base
Rematantes e serradoiros de madeira	20 por 100 do salario do traballador
Sector extractivo da pedra natural	25 por 100 do salario base
Transporte de mercadorías por estrada	25 por 100 do salario base

B) Sobre a distribución irregular da xornada

a) A súa facilitación legal con independencia do que poida establecer o convenio colectivo

A xestión máis flexible do tempo de traballo a través dunha distribución irregular da xornada ordinaria de traballo ao longo do ano, sen necesidade de que a correspondente prestación do traballo consuma sempre o mesmo número de horas e, polo tanto, a duración daquela xornada poida variar dunha semana a outra, é consentida polo art.º 34.2 ET, que, aínda que renuncia a impoñer a devandita forma de distribución, permite que se poida establecer "mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores", sen outro límite que o respecto de "os períodos mínimos de descanso diario e semanal" que prevé o propio ET. A norma estatal traslada á negociación colectiva, pois, a decisión sobre a utilización deste importante instrumento da flexibilidade interna e, cabe engadir, confía en que aquela contemple e permita en grao abondo esa utilización. Non obstante, para os efectos da adopción da referida decisión non ocupan o mesmo plano o convenio colectivo e o acordo de empresa. O art.º 34.2 ET outorga a preferencia ao convenio

colectivo, de modo que, sempre segundo o citado precepto, o acordo de empresa só podería entrar a regular a materia se o primeiro o autoriza ou omite o tratamento desta. Así as cousas, a programación dunha distribución semanal irregular por pacto individual ou por decisión unilateral do empresario quedaría sometida por completo ao que dispoña o convenio colectivo ou o acordo de empresa concluído baixo a súa cobertura. Se o convenio colectivo non prevé nada acerca da distribución irregular ou remite por completo a cuestión ao que se estableza en cada caso por acordo de empresa, este pasaría a contar coa máis ampla posibilidade de regulación. Se, pola contra, aquel introduce restricións ou establece regras xerais e obrigatorias sobre a introdución da distribución irregular considerada, tales restricións e regras haberíanse de respectar por calquera outras fontes (acordo de empresa, pacto individual ou decisión do empresario) ás que o propio convenio abra a concreción da devandita distribución no ámbito de cada empresa.

Aínda que a determinación da medida en que os convenios sectoriais galegos favorecen ou non o emprego da distribución semanal irregular da xornada debe partir das premisas anteriores, o resultado a que se chegue hase de valorar, para comprender o seu verdadeiro alcance ou transcendencia, tendo en conta:

1) Que a efectividade da expresada preferencia ou primacía do convenio colectivo en materia de distribución irregular da xornada quedou extraordinariamente desvalorizada e reducida, practicamente, á categoría de mito coa reforma laboral levada a cabo pola Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, que engade a "distribución do tempo de traballo" á lista das materias cuxa regulación polo convenio colectivo admite ser modificada [novo art.º 41.1.b) e 6 ET]. A inclusión expresa de tal distribución entre as condicións de traballo cuxa regulación por convenio colectivo estatutario de empresa ou de *sector* pódese alterar (adopción dunha distribución irregular alí onde o convenio colectivo non a contemple ou cambio da que este realice) seguindo as regras das modificacións substanciais colectivas e sempre que se chegue a un acordo cos representantes dos traballadores ou a un laudo arbitral, ademais de poñer de relevo que o lexislador considera que os convenios colectivos non estiveron á altura da confianza depositada neles polo art.º 34.2 ET, implica, como se indicou noutro lugar (apartado 1, Introdución), que a implantación da distribución irregular da xornada xa non depende necesariamente da súa previsión en convenio colectivo, como parece que se desprende do precepto do ET ao que se acaba de facer referencia. A reforma laboral de 2010 comporta unha importante mutación das relacións entre o convenio colectivo, o acordo de empresa, o pacto individual e a decisión unilateral do empresario en materia de distribución irregular da xornada ordinaria de traballo. A determinación desas relacións xa non se pode facer atendendo só ao art.º 34.2 ET e pasa a depender, tamén en boa medida, do art.º 41 de igual texto legal, cuxo apartado 6 ofrece á empresa unha vía para superar o obstáculo que representa a

oposición por parte do convenio colectivo a aquela distribución irregular e cuxo apartado 5 consente que a adoptada por medio do acordo de empresa, figure ou non previsto este no convenio colectivo, se poida modificar aínda sen acordo cos representantes dos traballadores.

2) A posibilidade de compensar con tempo de descanso a realización de horas extraordinarias. Tal compensación conduce a que esas horas se deixen de computar como extraordinarias sempre que o goce efectivo do descanso teña lugar, como establece o art.º 35.2 ET, dentro dos catro meses seguintes á realización daquelas ou, se se admite que este requisito constitúe un mínimo de dereito necesario, dentro do prazo máis reducido que puidese fixar o convenio colectivo aplicable. Por conseguinte, se as horas afectadas pasan a ter a consideración de ordinarias, o recurso ao indicado modo de compensación combinado co recurso ao pacto individual de realización obrigatoria de horas extraordinarias, posible en moitos casos pola frecuencia con que os convenios sectoriais galegos omiten toda referencia ou indicación sobre o carácter voluntario da devandita realización (véxase infra, apartado 2 do capítulo V desta mesma parte), pon en mans do empresario un instrumento que serve para chegar, finalmente, por unha vía adicional á normal e ben diferente que contempla o 34.2 ET e á extraordinaria que ofrece o art.º 41.6 do mesmo texto legal, a unha distribución irregular da xornada ou, dende logo, a unha situación que produce os seus efectos e, ao cabo, consente a adaptación da xestión do tempo de traballo á variación das esixencias de tipo produtivo ou organizativo que se presenten ao longo do ano.

En definitiva, a vía exposta permite ás empresas superar o silencio do convenio colectivo e a falta de acordo de empresa sobre a admisión da distribución irregular da xornada e, mesmo, limitar as consecuencias das restricións que calquera deles poida conter en relación con esta. A conclusión é obvia: na medida que non figura acompañada dunha clara e terminante eliminación da realización de horas extraordinarias e da compensación destas con tempo de descanso, a ausencia de referencias directas ou expresas sobre a posibilidade da distribución semanal irregular da xornada ordinaria de traballo e o establecemento dunha ríxida distribución regular (distribución das horas ordinarias anuais de traballo efectivo a razón do mesmo número de horas todas as semanas e, ás veces tamén, segundo un horario que supón a suxeición de cada día de traballo a un número fixo e invariable de horas ordinarias de traballo), observable na metade dos convenios sectoriais galegos, non se debe interpretar no sentido dunha inviabilidade daquela distribución irregular só superable a través do art.º 41.6 ET ou, o que é igual, de que a devandita xornada haxa de comprender todas as semanas, salvo que se recorra con éxito á modificación substancial do correspondente convenio colectivo, o mesmo número de horas. A rixidez que exhiben os aludidos convenios colectivos en relación coa distribución da xornada é máis aparente que real, o que non significa que sexa conveniente. Non o é ao forzar a empresa, cando o necesite

por razóns organizativas ou produtivas, a buscar a neutralización da rixidez, ben pola vía da modificación substancial das condicións de traballo, ben mediante o mecanismo da compensación das horas extraordinarias con tempo de descanso. Aínda que o recurso a este mecanismo resulta menos necesario e ata pode resultar innecesario cando o correspondente convenio colectivo admita excepcións á ríxida distribución regular por medio do acordo de empresa, o certo é que esa solución non resolve o problema naquelas empresas onde a inexistencia de representantes legais dos traballadores fai inviable a celebración do referido acordo.

3) A superación, polo menos parcial, cando sexan substituídos por outros os aludidos convenios colectivos, dos apuntados inconvenientes que ten o feito de que non conteñan referencias, nin sequera indirectas, sobre a posibilidade de distribución irregular da xornada. En efecto, os novos convenios colectivos xa non poderán manter unha omisión dese tipo ou, se o fan, iso non impedirá que as empresas poidan dispoñer da posibilidade de distribución irregular que establece, con carácter supletorio, o novo art.º 85.3.i) ET. De acordo con este precepto, que constitúe unha reacción legal fronte ao elevado número de convenios colectivos que manteñen fórmulas de ríxida distribución homoxénea da xornada (que non fixeron uso da posibilidade que brinda o art.º 34.2 ET), pasa a formar parte do contido mínimo do convenio colectivo o establecemento de "medidas para contribuír á flexibilidade interna na empresa", entre as que figura, en particular, a fixación de "unha porcentaxe máxima e mínima da xornada de traballo que poderá distribuírse de xeito irregular ao longo do ano"; de non prever o convenio nada ao respecto, o mesmo precepto dispón que a porcentaxe de distribución irregular "será dun cinco por cento" da xornada. A lei quere, pois, que a empresa teña a oportunidade de dispoñer directamente a distribución irregular dunha parte da xornada ordinaria de traballo; esa parte será a que marque o convenio colectivo ou a establecida legalmente con carácter supletorio. Para evitar a aplicación da regra supletoria do art.º 85.3.i) ET, é necesario que o convenio colectivo proporcione elementos ou datos que permitan determinar de forma suficientemente precisa a parte (polo menos a máxima) da xornada ordinaria cuxa distribución irregular pode decidir de forma directa a empresa.

b) As previsións dos convenios colectivos sectoriais galegos

As previsións dos convenios colectivos sectoriais galegos sobre a admisión da distribución semanal irregular da xornada ordinaria son moi diversas. En calquera caso, moi poucos fana obxecto dunha regulación cualificable de importante e suficientemente precisa. Abundan os que non pasan de conter referencias ambiguas, demasiado parciais ou moi xerais e predominan os que só consideran unha ríxida distribución regular. Considerando o que dispón o art.º 85.3.i) ET os suxeitos negociadores farían ben en valorar a conveniencia de modificar de modo oportuno as previsións dun e outro tipo en futuros convenios, salvo, claro está, que prefiran a aplicación da regra supletoria do

citado precepto ante a falta de calquera determinación da parte da xornada ordinaria cuxa distribución irregular poida acordar directamente a empresa.

Atendendo ao tratamento que dispensan á distribución da xornada cabe distinguir, polo menos, os oito grupos de convenios colectivos que se describen a continuación, dos cales nos seis primeiros o mantemento daquel tratamento nos futuros convenios non se adaptaría ao que require na actualidade o art.º 85.3.i) ET.

1) Convenios colectivos que só exhiben unha ríxida distribución semanal regular ou homoxénea da xornada ordinaria e nin sequera contemplan que caiba compatibilizar a mencionada distribución (o mesmo número de horas todas as semanas) con variacións da xornada ordinaria diaria, isto é, coa realización, na mesma semana, dalgunhas xornadas diarias de máis ou de menos horas que outras. A pesar diso, non prohiben ou eliminan e, polo tanto, non pechan a posibilidade de que tales variacións se poidan introducir finalmente pola vía dos acordos ou pactos de empresa concluídos no ámbito do permitido polo art.º 34.3 ET[196]. Os referidos convenios son, sen ánimo exhaustivo:

a) Os autonómicos de **actividade arqueolóxica** (art.26: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo"), do **sector da dobraxe** (art.º 11, traballadores pertencentes á "rama técnica": "a xornada de traballo, non o seu cómputo semanal, será de 35 horas de luns a venres) e das **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 16: "durante a vixencia deste convenio, establécese unha xornada de traballo efectivo semanal de 40 horas").

b) Os da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas**[197]", de **oficinas e despachos**[198], de **pintura**[199], da **construción**[200], de **panadarías**[201], de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (convenios de 2006-2008 e de 2009-2012)[202], de **almacenistas de froitas**

[196] Véxase supra, apartado 2.A).c) desta mesma parte.

[197] Art.º 24: "a xornada de traballo (...) será de 40 horas semanais.

[198] Art.º 8: "a xornada de traballo distribuirase da seguinte forma: I.a) Xornada de inverno: 39 horas efectivas semanais prestadas de luns a xoves 8 horas diarias en réxime de xornada partida, os venres 7 horas en réxime de xornada intensiva ou continuada en quenda de mañá"; I.b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais, de luns a venres, en réxime de xornada intensiva ou continuada".

[199] Art.º 14: "A xornada semanal será de 40 horas distribuídas de luns a venres, ambos os dous inclusive".

[200] Art.º 38: "Establécese unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo, e en cómputo anual para os anos 2007 e 2008 supón un total de 1.746 horas, e para o ano 2009 de 1.738 horas, segundo os calendarios laborais que se confeccionarán ao respecto".

[201] Art.º 19: "a xornada de traballo para todas as empresas e traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio será de 1.813 horas anuais equivalentes a 38,5 horas (trinta e oito horas e media) de traballo efectivo".

[202] Art.º 10: "a xornada laboral será de 40 horas semanais, de luns a venres, para todos os traballadores".

varias, hortalizas e plántanos [203], do **comercio de mobles**[204] e, só en relación coa xornada para os sectores distintos do comercio téxtil, do **comercio vario**[205].

c) Os da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais**[206]", de **industrias do pan**[207], de **hostalaría**[208], de **edificación e obras públicas**[209], de **materiais e prefabricados da construción**[210], do **comercio de materiais de construción e saneamento**[211], de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría**[212], de **comercio téxtil**[213], do **comercio da pel e o calzado**[214], do **comercio de mobles e obxectos decorativos**[215] e de **distribución de butano**[216].

d) Os da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada**[217], de **limpeza de edificios e locais**[218], de **hostalaría**[219], de **siderometal e talleres de**

---

[203] Art.º 7: "a xornada máxima anual (...) será de 1.800 horas de traballo efectivo (...). As empresas (...) manterán con carácter xeral unha xornada semanal de 40 horas de luns a venres".

[204] Art.º 11: "a xornada laboral será de 40 horas semanais, que supón un cómputo anual de 1.818 horas".

[205] Art.º 5.B): a xornada de traballo "será de 40 horas á semana".

[206] Art.º 3: "a xornada laboral establécese nun máximo de 39 horas semanais efectivas de traballo

[207] Art.º 14: "para o presente convenio fíxase a seguinte xornada de traballo: Corenta (40) horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1.826 horas (...), máis a xornada especial de dúas horas, as cales serán aplicadas nas xornadas dobres, dos sábados ou vésperas de festivos en que haxa necesidade de realizar tal xornada coñecida como dobre".

[208] Art.º 17: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo".

[209] Art.º 16: "a xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2010 en 1.738 horas efectivas ao ano a realizar en (*sic*) razón de 40 horas semanais, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos".

[210] Art.º 14 (coincide co art.º 16 do convenio de **edificación e obras públicas**).

[211] Art.º 15: "a xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2010 en 1.738 horas efectivas ao ano a realizar a razón de 40 horas semanais, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos".

[212] Art.º 14: "a xornada de traballo máximo legal será de 40 horas semanais (de 7 a 14 horas) ".

[213] Art.º 21: "a xornada de traballo máxima legal para o persoal comprendido no presente convenio colectivo será de 40 horas semanais de traballo efectivo"; "a regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e a liberdade horaria non supoñerá modificación da xornada máxima de traballo prevista no convenio colectivo".

[214] Art.º 15: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo"; "a regulación legal en materia de apertura de establecementos comerciais e liberdade horaria non supoñerá modificación da xornada máxima de traballo prevista no convenio"

[215] Art.º 9 (coincide co art.º 15 do convenio do **comercio da pel e o calzado**).

[216] Art.º 6: "a xornada laboral durante a vixencia do presente convenio será de 40 horas semanais (...). A xornada de traballo efectuarase entre ás 9 e ás 15 horas".

[217] Art.º 41: "a xornada laboral será de 40 horas en cómputo semanal".

[218] Art.º 10: "a xornada laboral será de 40 horas semanais".

[219] Art.º 4: "a xornada máxima de traballo para o persoal (...) será de 40 horas semanais". De acordo co art.º 5, os horarios que elabore a empresa de común acordo cos representantes legais dos traballadores teñen que respectar "o establecido no artigo 4 (...), en canto á xornada máxima".

reparación de vehículos[220], do **comercio de materiais para a construción e saneamento**[221], do **comercio da pel** [222], de **panadarías**[223], da **construción**[224] e do **comercio de elementos do metal**[225].

e) Os da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira**[226]", de **industrias do metal sen convenio propio**[227], de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados**[228], do **comercio da pel**[229], **comercio minorista téxtil**[230], **comercio de alimentación**[231], **comercio de materiais para a construción e saneamento**[232], de **mármores e pedras**[233], de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería**[234], do **comercio do metal**[235], de **industrias de bebidas refrescantes**[236], do **sector extractivo da pedra**

[220] Art.º 33: "a xornada de traballo durante a vixencia do presente convenio será de 40 horas semanais (...). O horario establécese de luns a venres, salvo en empresas con tres quendas e que teñan necesidade de compensación de horas, neste caso poderá traballarse o sábado ata compensar a xornada".

[221] Art.º 14: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábado".

[222] Art.º 12: "a xornada laboral (...) será de 40 horas semanais" distribuídas "de luns a sábado, rematando a xornada ás 13.30 do sábado".

[223] Art.º 6: a xornada de traballo será de "40 horas semanais"

[224] Art.º 9: establécese unha xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous inclusive" (*sic*).

[225] Art.º 8: "a xornada de traballo máxima para o persoal comprendido no presente convenio é de 40 horas semanais".

[226] Art.º 17: "a xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres.

[227] Art.º 28: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo (...) todas as empresas (...) distribuirán preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres, con excepción daquelas que tivesen establecida a xornada continuada de luns a sábado".

[228] Art.º 6: "a xornada de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo, tanto para a xornada continuada como para a xornada partida".

[229] Art.º 5: "a xornada laboral máxima ordinaria será de corenta horas semanais de traballo efectivo".

[230] Art.º 15: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo".

[231] Art.º 9: "a xornada de traballo (...) será de corenta horas semanais, de luns a venres, agás comerciante polo miúdo de alimentación, establecementos de cash-almacén, para os que a xornada rematará o sábado".

[232] Art.º 15: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábado pola mañá, finalizando o devandito día a xornada ás 13.30 horas".

[233] Cláusula 10.1: "a xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres, en xornada partida e 40 horas semanais de traballo efectivo en xornada continuada".

[234] At. 7: "a xornada legal será de corenta horas semanais de traballo efectivo".

[235] Art.º 8: "a xornada laboral durante a vixencia do presente convenio será de 1.792 horas anuais de traballo efectivo".

[236] Art.º 5: a xornada anual ordinaria de traballo de 1.826 horas e 27 minutos "distribuirase de luns a venres con 7,45 horas diarias durante todos os meses do ano, agás os de xuño, xullo e agosto, que (*sic*) se distribuirán de luns a sábado, e nos que a xornada semanal será de 40 horas".

natural -canteiras-[237], de **limpeza de edificios e locais**[238], de **almacenistas de froita e produtos hortícolas**[239], de **empresas exportadoras de peixe fresco**[240], do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de "miniprezos" e similares**[241], de **oficinas e despachos**[242], de **manufacturas e comercio de vidro plano**[243], de **almacenistas de madeira**[244] e de **empresas de aluguer de caixas plásticas portadoras de peixe**[245].

Sobre esa ríxida distribución semanal uniforme que acusan os anteriores convenios colectivos cabe observar que en bastantes deles é froito da falta de utilización da posibilidade de distribución variable ou irregular conferida polos respectivos convenios ou acordos colectivos sectoriais estatais a cuxa xeral aplicación supletoria remiten. Tal remisión non serve para abrir o emprego da aludida posibilidade de distribución irregular cando o convenio sectorial de ámbito inferior que efectúa aquela non contempla máis que unha ríxida distribución regular; falta o presuposto que permite a aplicación supletoria do convenio estatal: que o convenio remitente non regule a distribución da xornada. Posto que todos os indicados convenios colectivos galegos regulan esta materia, a entrada en escena das posibilidades de distribución irregular contidas nos correspondentes convenios ou acordos estatais tería requirido unha remisión expresa a elas por parte dos primeiros (establecendo, por exemplo, que en canto á distribución irregular se estará ao disposto no convenio ou acordo estatal aplicable) ou, polo menos, o recoñecemento de que a regulación da distribución da xornada que levan a cabo é incompleta. Quizais algúns non fixeron esa remisión ou ese recoñecemento por entender os suxeitos subscritores, equivocadamente, que a remisión efectuada á xeral aplicación supletoria do convenio ou acordo colectivo estatal era

[237] Art.º 22: "a xornada ordinaria de traballo será de luns a venres, de 40 horas semanais de traballo efectivo, en xornada partida, e 40 horas de traballo efectivo en xornada continuada".

[238] Art.º 5: "A xornada laboral ordinaria para os tres anos de vixencia do convenio será de 38 horas e 30 minutos".

[239] Art.º 6: "a xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais e 1.816 horas anuais de traballo efectivo".

[240] art.º 7: "a xornada será de 36 horas semanais de traballo efectivo de luns a sábado, ambos os dous inclusive, que comezará á hora establecida para a poxa de peixe, actualmente fixada para ás 7.30 horas".

[241] Art.º 13: "a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo".

[242] Art.º 8: "A xornada de traballo distribuirase do seguinte xeito: a) Xornada de inverno: 39 horas efectivas semanais, traballadas de luns a venres (...). b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais, traballadas de luns a venres (...)".

[243] Art.º 8: "durante os anos 2009 e 2010 a xornada laboral será de corenta horas efectivas de traballo en cómputo semanal e en xornada partida"; "a partir do primeiro de xaneiro de 2011, os traballadores/as afectados polo presente convenio terán unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo con equivalencia en cómputo anual a unha xornada máxima de 1.792 horas".

[244] Art.º 21; xornada de 40 horas distribuídas de luns a venres a razón de 8 horas cada día.

[245] Art.º 7: "a xornada será de 36 horas semanais de traballo efectivo".

suficiente para asegurar, sen discusión, que a distribución irregular prevista neste último poida desprazar, nas condicións por el establecidas, á ríxida distribución regular.

Exemplos da expresada situación de insuficiencia da xeral remisión á aplicación supletoria do correspondente convenio colectivo estatal para atenuar a ríxida distribución semanal regular que contemplan son os convenios da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** e **almacenistas de madeira**; a regulación que realizan da distribución da xornada non permite considerar que sexa incompleta e, polo tanto, a xeral remisión que fan (nos arts. 56 e 48, respectivamente) á aplicación supletoria do **III convenio colectivo estatal da madeira**, subscrito en 2007 (BOE de 7 decembro), non autorizaría a acudir naquela materia ao art.º 47 do citado convenio estatal, onde se regula a "distribución da xornada" en termos que permiten a distribución irregular. A mesma situación aparece nos convenios da provincia da Coruña da **construción** e de **pintura**, nos convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas**, de **materiais e prefabricados da construción** e do **comercio de materiais de construción e saneamento**, no convenio da provincia de Ourense da construción e nos convenios da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural -canteiras-** e de **mármores e pedras**; ningún deles contén indicacións das que se desprenda que a súa distribución ríxida das horas anuais de traballo a razón de 40 horas todas as semanas (e 8 horas diarias) constitúa unha regulación parcial da distribución da xornada e, polo tanto, a remisión que realizan á xeral aplicación supletoria do **IV convenio colectivo xeral do sector da construción** (subscrito en 2007 e publicado en BOE de 17 agosto de igual ano) non serve para pretender con seguridade que haxa que estar ao que dispón o art.º 64.6 deste, segundo o cal, "tendo en conta as diferentes condicións climatolóxicas que inciden sobre as diversas situacións dos centros de traballo *se pactará, se é o caso, en cada convenio provincial a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poida superar nove horas* ordinarias de traballo efectivo diarias" (a cursiva é nosa). Por último, sucede o mesmo no convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** e no convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados**, nos que a remisión á xeral aplicación supletoria do **acordo marco estatal de pastelaría, confeitaría, bolería, xeadaría, repostaría e pratos combinados** subscrito en 1996 (BOE de 11 marzo), disposta polo art.º 30 do primeiro e o art.º 1 do segundo, tampouco permitiría estar ao que sobre a "distribución horaria heteroxénea" da xornada prevé o art.º 14 do devandito acordo marco[246].

[246] Dispón o devandito artigo, tras fixar a xornada laboral de corenta horas semanais de traballo efectivo tanto en xornada partida como continuada e nocturna, a posibilidade do establecemento, por "as especiais características do ciclo produtivo anual das empresas do sector, en virtude das cales adoita acumularse a produción en determinados períodos do ano, en detrimento doutros períodos nos que a produción baixa considerablemente", de "unha distribución horaria heteroxénea" que se desenvolverá en cada empresa "logo de negociación cos representantes dos traballadores ou en caso de non existir estes cos propios

Dito sexa de paso, téñase en conta que calquera remisión futura que faga un convenio colectivo sectorial autonómico ou provincial á aplicación supletoria da regulación da distribución irregular da xornada que conteña o convenio sectorial estatal será suficiente para cumprir co que agora pide o art.º 85.3.i) ET sempre, claro está, que o correspondente acordo ou convenio estatal se axuste, así mesmo, a este precepto.

2) Convenios colectivos onde a rixidez da distribución da xornada a razón do mesmo número de horas todas as semanas convive coa admisión da posibilidade de certo grao de variación da duración das xornadas ordinarias diarias. Pertencen a este grupo, por exemplo, os convenios autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** e de **grúas móbiles autopropulsadas**, que permiten, dentro do respecto do tope das corenta horas e das trinta e nove horas e media semanais da xornada ordinaria, respectivamente, o primeiro, a realización de xornadas ordinarias diarias de máis de 9 horas "de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores" ou, de non existir estes, os propios traballadores afectados (art.º 28); o segundo, de xornadas ordinarias diarias que non excedan, "con carácter xeral", de nove horas (art.º 26). A eles engádese o convenio de **actores e actrices de teatro** (art.º 12.1 e 6) e o convenio do **sector da lousa** (Ourense e Lugo), que remite (art.º 6) canto concirne á xornada de traballo ao **acordo marco** [estatal] **do sector da lousa**, de 1997 (BOE de 10 abril), cuxo art.º 31 establece que as empresas e os representantes legais dos traballadores "poderán pactar outras formas de distribución" da xornada semanal ordinaria de corenta horas distintas da distribución de luns a venres a razón de oito horas diarias, as cales, "en todo caso", non deberán supoñer a realización de máis de dez horas ordinarias diarias de traballo efectivo. Tamén forman parte do agora salientado grupo de convenios os da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore**[247] e de **limpeza de edificios e locais**[248], os convenios da provincia de Lugo de **oficinas e**

---

interesados, e a falta de acordo segundo criterio da empresa" e que comprenderá a determinación de "períodos de tempo durante os cales a xornada normal de traballo alcanzará ata un máximo de nove horas diarias de traballo efectivo a compensar con outros períodos do ano".

[247] Art.º 25; posibilidade da empresa de distribuír as 40 horas semanais da xornada ordinaria, en lugar de luns a venres, de luns a sábado pola mañá, respectando sempre o límite das citadas 40 horas.

[248] Art.º 8: "a xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo, sendo distribuídas a elección de cada empresa, e de cuxa distribución terá coñecemento o persoal".

despachos[249] e de **industrias vinícolas**[250] e os convenios da provincia de Pontevedra da **construción**[251] e do **comercio de mobles**[252].

3) Convenios colectivos que se limitan a sinalar que a duración da xornada ordinaria semanal que establecen é de media. Pertencen a este grupo de convenios os da provincia da Coruña de **hostalaría**[253] e **transporte de mercadorías por estrada**[254] e os autonómicos para o **sector de pompas fúnebres**[255] e **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza**[256]. Trátase, de novo, de convenios que, aínda que deixan aberta a posibilidade dunha distribución irregular por medio de acordos de empresa[257]", non concretan a parte da xornada ordinaria cuxa distribución irregular pode acordar directamente o empresario, como tampouco o fai, por certo, o **acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada**, subscrito en 1998 (BOE de 29 xaneiro 1999), a cuxa xeral aplicación supletoria cabería entender que remite o segundo dos citados (no seu art.º 32: "en todo o non regulado no presente convenio rexerá como lexislación supletoria todo o disposto no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais concordantes e vixentes") e cuxas regras sobre distribución irregular (contidas no seu art.º 26) se deberían entón considerar aplicables, por non entrar xa a regular o convenio remitente como se debe distribuír a xornada ordinaria ao longo das distintas semanas do ano de acordo coa duración media que establece (40 horas).

---

[249] Art.º 8: "A xornada de traballo distribuirase (...) da seguinte forma: a) Xornada de inverno: 40 horas efectivas semanais en réxime de xornada partida ou continuada. b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais en réxime de xornada intensiva ou continuada (...). A xornada de traballo distribuirase con carácter xeral de luns a venres, se ben as empresas poderán distribuír o traballo de luns a sábados nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas".

[250] Art.º 14: "establécese unha xornada laboral consistente en 40 horas semanais que se distribuirán de luns a venres, ambos os dous inclusive, agás nos casos en que entre empresa e traballadores se tome acordo en contra con respecto dos traballos en sábados".

[251] Art.º 33.2 e 4: "a xornada ordinaria semanal será de 40 horas de luns a venres"; "tendo en conta as condicións climatolóxicas e as necesidades das distintas actividades do sector, poderíase pactar nas empresas a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan superar as nove horas diarias, nin as corenta horas semanais de traballo efectivo".

[252] Art.12: "a xornada laboral semanal será de 40 horas de traballo efectivo, en xornada diaria continuada ou partida. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo, *respectándose, en todo caso, o tempo máximo semanal mencionado*" (o subliñado en noso).

[253] Art.º 14: "a duración máxima da xornada de traballo será de 1.782 horas anuais de traballo efectivo, distribuídas en 40 horas semanais de media".

[254] Art.º 5: "durante a vixencia do presente convenio, establécese unha xornada de 1.800 horas de traballo efectivo en cómputo anual e de corenta horas semanais de media".

[255] Art.º 15.1 e 2: "a xornada laboral ordinaria será de 1.800 horas anuais de traballo efectivo"; "a xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual (...)".

[256] Art.º 16: "a xornada máxima para todo ou persoal afectado por este convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual".

[257] Vén a facelo, dende logo, o art.º 15.9 do convenio autonómico citado, segundo o cal para a adopción de "a xornada irregular observarase o establecido no artigo 34.2 e 3 parágrafos do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

4) Convenios colectivos cuxa inicial e xeral rixidez da distribución da xornada a razón do mesmo número de horas todas as semanas ou cuxa advertencia de que a duración da xornada ordinaria semanal que establecen é de media conviven co recoñecemento, non sempre claro ou preciso, da posibilidade, cos límites que fixan, de xornadas semanais de máis horas que outras; ningún dos aludidos límites alcanza a comportar unha determinación suficientemente precisa de toda a parte de xornada susceptible de distribución irregular. Recórdase que para evitar a aplicación da regra supletoria que establece o art.º 85.3.i) é necesario que o convenio colectivo determine que concreta parte (polo menos a máxima) da xornada ordinaria está sometida á distribución irregular, de modo que non abondaría a identificación dunha porción desa parte ou cunha remisión ao que se poida determinar por acordo de empresa ou ao que poida decidir libre e directamente a empresa[258].

Paradigmas dos convenios colectivos aquí contemplados, onde unhas veces se sinala que o cambio de distribución da xornada semanal se introducirá por acordo de empresa ou pacto individual e outras que por pacto individual ou non se indica nada ao respecto, en cuxo caso parece que se pretende consentir que poida acordalo directamente a empresa, son os de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** da provincia da Coruña, **carpintaría de ribeira** e **hostalaría** da provincia de Pontevedra e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña**. Precisan os dous primeiros, tras fixar a duración da xornada ordinaria semanal, sen indicar que sexa de media, en corenta horas de traballo efectivo, que "excepcionalmente poderase establecer un número de horas semanais diferente aténdose a criterios de estacionalidade climatolóxica e eventos excepcionais, sempre que non excedan en cómputo anual de 1.800 horas anuais de traballo efectivo" (art.º 19 do convenio de **tinturarías**) e que "nas empresas poderase pacta a distribución variable da xornada máxima anual" aínda que "en ningún caso se poderán realizar máis de nove horas ordinarias ao día" (art.º 16 do convenio de **carpintaría de ribeira**). En canto ao terceiro, o seu art.º 12 autoriza, "sempre que exista acordo entre a empresa e traballador e dentro das 1.800 horas anuais" de traballo efectivo, "calquera outra" distribución semanal desas horas distinta das dúas formas de distribución que establece, ambas as dúas a razón de 40 horas semanais ("8 horas diarias de luns a domingo con dous días de descanso consecutivos" e "7 horas 15 minutos de luns a domingo con día e medio de descanso consecutivo" e medio día de traballo de "3 horas e 45 minutos"). Polo que respecta ao último, dispón, no seu art.º 6, que "por acordo da representación empresarial e os representantes legais dos traballadores ou, en caso de non existir estes, os propios traballadores se poderá modificar a xornada convida", consistente en 38 horas semanais de traballo efectivo distribuídas "de luns a sábado, a razón de 7 horas diarias de luns a venres en xornada continua intensiva e o

[258] Véxase art.º 1256 do Código civil.

sábado 3 horas, agás a semana que non se preste servizo o sábado, que a xornada será de luns a venres a razón de 7 horas 36 minutos diarios en xornada continua intensiva".

Así mesmo, cabe traer a colación o convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**, cuxo art.º 26, despois de dispoñer que a xornada de traballo "será de 39 horas de media semanal" en 2010 e "de 38 horas de media semanal" en 2011, engade, precisando as aludidas condicións das posibles distribucións irregulares, que "o número de horas dos traballadores a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas" e que "o número de horas semanais de tempo (*sic*) efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas"[259]. Tamén o convenio autonómico de **centros especiais de emprego**, cuxo art.º 8, a pesar de dispoñer que a xornada ordinaria de traballo será de "38 horas de traballo efectivas á semana", consente que poida chegar ata nove horas diarias e corenta semanais (art.º 8), e o convenio da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos**, que establece a xornada ordinaria de traballo en "40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual" e autoriza o empresario a "a súa distribución entre os días laborables do ano, podendo adecuala ás súas necesidades produtivas en forma diferenciada nas distintas épocas anuais (*sic*), tendo en conta que a xornada laboral se realice de luns a venres, agás para os labores de venda, que poderá ser de luns a sábado" (art.º 18).

Outro dos convenios pertencentes ao presente grupo é o da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**, onde a fixación da xornada ordinaria de traballo en "40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, distribuídas de luns a venres", complétase coas previsións de que a empresa e os representantes dos traballadores "poderán pactar a distribución variable da xornada máxima anual [de 1.752 horas], se ben non se poderán realizar máis de 10 horas ordinarias por xornada" durante máis de "30 días laborables ao ano", así como "regular outra distribución distinta da xornada ordinaria por un período de tempo determinado" cando o xustifiquen as "peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda" (art.º 18). Tamén o convenio de igual provincia de **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño, e viticultura nas adegas**, que establece a distribución da xornada anual a razón de 40 horas semanais repartidas de luns, a venres, "salvo necesidades industriais de fin de semana nas adegas, nos períodos da vendima ou nos supostos de forza maior e labores vitícolas" (art.º 5)[260] e en fin só no que respecta á xornada de traballo para o comercio téxtil fixada en "40 horas semanais

[259] Dispón tamén o mesmo artigo que "a xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano" salvo no caso de "aqueles traballadores contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais".

[260] A pesar da súa pouca claridade, parece que o convenio consente, nas expresadas situacións, ademais dunha distribución das corenta horas semanais de traballo que non se cinga aos cinco días que sinalan (de luns a venres), xornadas semanais de máis de corenta horas cuxa repartición tampouco se cinga a eses días.

de media" o convenio da provincia da Coruña do **comercio vario**, onde a indicada forma de distribución se completa coa regra segundo a cal cada empresa, observando sempre o límite de horas anuais de traballo equivalentes á expresada duración semanal (1.796 horas, 1.792 horas e 1.790 horas durante os anos 2009, 2010 e 2011, respectivamente), "poderá realizar distribucións irregulares de xornada, respectando o número máximo diario de nove horas e o descanso semanal dominical dun día" (*sic*; obviamente, isto último constitúe un erro a corrixir, pois o descanso semanal fai décadas que é de día e medio).

5) Convenios colectivos que se limitan a fixar a duración da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual. Así sucede no convenio da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 9) e nos convenios da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.7), **industrias vinícolas, licoreiras e sidreiras** (art.º 7) e **confeitarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 17). A omisión da distribución semanal da xornada anual que establecen é absoluta; alcanza, non xa á precisión da parte da xornada ordinaria cuxa distribución irregular pode acordar directamente a empresa, senón á propia posibilidade da distribución da xornada por medio de acordos de empresa, incluída, pois, a distribución irregular. Debe quedar claro, non obstante, que non impiden ou non se opoñen a tal posibilidade. Polo demais, as consecuencias da referida omisión vense atenuadas no convenio da provincia de Lugo, pola remisión que fai á xeral aplicación supletoria do xa citado **acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada**, de ámbito estatal e subscrito en 1998, cuxo art.º 26 establece regras sobre distribución irregular da xornada que, neste caso, a diferenza do que se indicou respecto do primeiro grupo de convenios salientados no presente apartado, habería que considerar aplicables por non regular o convenio remitente a forma da distribución semanal da xornada anual que fixa.

6) Convenios colectivos que establecen a duración da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual e, como moito, ao tempo que remiten a distribución desa xornada ás propias empresas, sen máis, ou aos acordos de empresa, consideran de forma expresa ou implícita a posibilidade de que estes ou as primeiras poidan realizala de forma irregular e con suxeición aos escasos e pouco ou nada esixentes límites que para o efecto se fixan, ningún dos cales comporta unha determinación suficientemente precisa da parte de xornada susceptible de distribución irregular. Así sucede, por exemplo, no convenio da provincia de Ourense para as **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos**, cuxo art.º 12 dispón, tras fixar a xornada máxima ordinaria en 1.760 horas anuais de traballo efectivo, que "respectando esta xornada anual as empresas poderán acordar a súa distribución irregular", que "será de obrigado cumprimento para todos os traballadores" e que poderá alcanzar unha duración máxima

de doce horas diarias" (hai que entender que iso é sen prexuízo do dereito dos afectados ao goce do descanso dentro da xornada), o cal implica levar a xornada diaria ata o límite do permitido polo art.º 34.3 ET. Tamén nos convenios da provincia de Lugo do **comercio do metal** e para as **industrias de siderometalúrxica**, que indican, no art.º 15 e no art.º 27, respectivamente, tras fixar a xornada máxima ordinaria en 1.776 horas anuais de traballo efectivo, que "ás empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida (...) ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñelo non taboleiro de anuncios". Por último, tamén nos convenios autonómicos para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 23) e para a **actividade de axuda a domicilio**, cuxo art.º 37 establece "unha xornada máxima anual de 1.755 horas de traballo efectivo" que "será considerada en cómputo trimestral" e cuxa distribución só poderá superar as nove horas diarias de traballo efectivo ou "a súa proporción en base (*sic*) á xornada especificada no contrato a tempo parcial" cando así o acorde a empresa cos representantes legais dos traballadores ou directamente con estes, cando non existan os primeiros, "sempre respectando a xornada máxima anual".

7) Convenios colectivos que conteñen unha ordenación e programación directa e suficiente da distribución irregular da xornada ordinaria. Son moi poucos os convenios colectivos que inclúen no contido dedicado de forma expresa á distribución irregular da xornada ordinaria ao longo das semanas do ano e, mesmo, da xornadas ordinarias diarias da semana, un sistema de aplicación directa para a posta en marcha de tal distribución, de modo que as empresas quedan autorizadas para proceder a esta de modo inmediato e observando unicamente as regras do correspondente convenio, sen necesidade, pois, de posteriores pactos ou acordos de empresa. Se trata de convenios colectivos cuxas previsións sobre distribución irregular da xornada son o suficientemente completas (perfectas) como para non precisar o complemento dos indicados pactos ou acordos de empresa, que, aínda que non quedan excluídos, haberían de ter un contido compatible cos termos da programación da distribución irregular realizada polo convenio co que se articulen. A pesar de que a amplitude desa distribución é notable, non alcanza, en ningún caso, a esaxerada que se observa nalgúns dos convenios colectivos salientados no apartado anterior[261].

Para proceder á referida programación directa da distribución irregular os convenios contemplados válense de mecanismos ou métodos sinxelos. Un deles, o máis difundido,

[261] Por exemplo, os de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense (art.º 12) e **comercio do metal** e **industrias de siderometalúrxica** da provincia de Lugo (arts. 15 e 27, respectivamente).

consiste en dispoñer que o cómputo da duración da xornada ordinaria anual se realice por períodos superiores á semana, como o mes, o bimestre, o trimestre ou o cuadrimestre, e autorizar, dentro de cada un deses períodos, a distribución irregular das horas de traballo comprendidas na xornada ordinaria de forma que a súa distribución semanal poida superar as corenta horas. A iso engaden a determinación da duración máxima que pode alcanzar, dentro da indicada distribución semanal irregular, a xornada ordinaria diaria (por exemplo, nove horas) e, tamén ás veces, a xornada ordinaria semanal. O resultado é unha programación directa da distribución irregular da xornada ordinaria que se vale de elementos abondo que permiten coñecer sen dificultade a parte de xornada afectada por tal distribución, polo que o seu mantemento en futuros convenios parece que abondaría para os efectos de considerar cumprido o obxectivo do art.º 85.3.i) ET e evitar a aplicación da súa regra supletoria sobre o teito da indicada parte. Nin que dicir ten que as horas de traballo que excedan das comprendidas en cada período (por exemplo o mes ou o cuadrimestre) utilizado para os efectos do cómputo da duración da xornada ordinaria anual non cabería compensalas, agás que se estableza expresamente o contrario, coa realización de menos horas en calquera dos demais períodos do ano. Con carácter xeral, salvo a indicada excepción ou o uso da posibilidade que contempla o parágrafo segundo do art.º 35.2 ET, aquel exceso de horas tería a consideración, pois, de horas extraordinarias, como pon de relevo, acertadamente, algún dos convenios colectivos que adoptan a examinada programación da distribución irregular da xornada[262].

Pertencen ao grupo de convenios colectivos que recorren ao método descrito, do que ofrecen un bo exemplo de como funciona, os convenios do **comercio de alimentación** da provincia de Ourense e Lugo, que establecen (art.º 4 do primeiro e 9 do segundo), en primeiro lugar que cada empresa poderá realizar unha "distribución irregular" da xornada "en períodos de catro meses", e, en segundo lugar, que en cada período cuadrimestral "a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias" e que "o exceso de horas traballadas se compensará nos períodos de menor traballo" (dentro do cuadrimestre de que se trate, cabería engadir). Se o convenio de Ourense engade que "antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada se publicará, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ao citado período" o de Lugo recorda que a distribución irregular ha de respectar "o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal".

Aos anteriores convenios engádese o de **transporte de viaxeiros por estrada** da última provincia citada (art.º 9; "cómputo bimensual" da xornada ordinaria de traballo

[262] En concreto, o da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 9: "o posible exceso de horas de traballo efectivo no cómputo inferior ao bimestre, poderá compensarse co tempo de descanso non tendo a consideración de extraordinarias sempre que non excedan da xornada establecida en cómputo bimestral").

de 1.800 horas anuais e limitación do tempo de condución a nove horas diarias, "agás dúas veces por semana, que poden chegar a dez horas") e o autonómico de **editoriais**, que eleva ata dez e ata corenta e catro e media as horas ás que poden chegar a xornada ordinaria diaria e a xornada ordinaria semanal, respectivamente, e presenta a particularidade de permitir que as horas de traballo que superen a media anual da duración semanal da xornada se compensen coa realización de menos horas dentro do mesmo mes natural ao que correspondan ou "nos dous inmediatamente seguintes"[263]. Tamén, aínda que aumenten a distribución irregular a disposición do empresario, pois non a supeditan ao indicado número máximo de horas da xornada diaria [non impiden que está poida chegar, pois, a doce horas (menos o tempo que proceda recoñecer polo descanso dentro da xornada), se media, segundo sinala o art.º 34.3 ET, acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores], e consintan o uso doutros sistemas de control e cómputo a negociar "polas partes" cando "por razóns obxectivas sexa necesario", os convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 6), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 14) e **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 14): cando a distribución da xornada na empresa "supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase trimestralmente ["bimestralmente" no caso do segundo de tales convenios] en termos de media". Tampouco supedita a distribución semanal irregular que autoriza a un número máximo de horas da xornada ordinaria diaria o convenio autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 40; distribución semanal irregular "sempre que en cómputo trimestral se adapte ao módulo de xornada de 40 horas semanais efectivas").

Aínda que o uso doutros métodos sexa xa excepcional, o resultado obtido segue sendo unha programación directa da distribución irregular da xornada ordinaria que permite coñecer sen grandes dificultades, polas pezas de que se vale, a parte máxima de xornada susceptible da referida distribución, polo que, dende este punto de vista, igual que sucede co primeiro método, o mantemento daqueles en futuros convenios abondaría para os efectos de dar por cumprimento o obxectivo do art.º 85.3.i) ET. Un dos métodos agora considerados consiste en asignar unha duración diferente á xornada ordinaria

[263] Art.º 63: "Cando nunha empresa se produza unha sobrecarga de traballo extraordinario, por necesidades non programadas, a dirección dela poderá establecer un horario máis prolongado, con 24 horas de aviso previo, sen superar as 10 horas diarias e ás 44,5 horas semanais (...), reducindo a xornada semanal en épocas de menor actividade ou acumulando o seu exceso en días completos, sempre que se cumpra o número de horas anuais sinalado (...). Os excesos de xornada semanais, producidos pola aplicación deste punto, non poderán superar o período continuo de 4 semanas en cada ocasión que se produza. Agás acordo entre as partes, a súa compensación en tempo de descanso terá lugar no mesmo mes ou nos dous inmediatamente seguintes". O mesmo artigo exclúe da suxeición á distribución irregular que regula, logo de xustificación abondo da existencia e importancia da causa alegada, aos traballadores que "cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico de ensino profesional oficialmente recoñecido, durante o tempo imprescindible para asistir ás clases", ou que "teñan obrigas familiares de carácter persoal e ineludible".

semanal segundo os meses a que corresponda. Utilízao o convenio colectivo de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** da provincia da Coruña, cuxo art.º 13 fixa a duración da xornada ordinaria en 39 horas semanais nos meses de xaneiro, febreiro, marzo, outubro e novembro, 40 horas semanais nos meses de abril, maio e decembro e 44 horas semanais nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro. Outro dos métodos toma como pezas o establecemento do número de horas ao ano que se poden ver afectadas pola distribución irregular da xornada e do número de días ao ano no que a xornada diaria pode ser máis elevada e chegar a nove horas. Utiliza este método o convenio colectivo da provincia de Ourense para o **sector das industrias vinícolas, alcoholeiras e sidreiras**: "o número de horas anuais que se poderán aplicar á distribución irregular da xornada non poderá superar as 130, tendo en conta que a xornada diaria só poderá chegar ás 9 horas nun máximo de 25 días ao ano"; conclúe o precepto sinalando que "a distribución irregular da xornada se poderá levar a cabo para o período de vendima, así como para atender ao longo do ano labores de embotellado, pedidos puntuais ou circunstancias similares", que "o exceso de horas traballadas se compensará con descanso en igual número de horas nos períodos de menos produción que determine a empresa" e que esta "comunicará mediante anuncio no taboleiro, cunha antelación mínima de sete días, a xornada irregular".

Menos preciso en canto á determinación que proporciona da parte máxima da xornada afectada pola distribución irregular preséntase o método seguido polo convenio de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** da última provincia citada, que parte, dunha xornada ordinaria semanal de "corenta horas de traballo efectivo de media en cómputo anual" e a liña seguida, pon a disposición da empresa, para a súa compensación coa realización de menos horas de traballo en "períodos de menor produción", tanto a posibilidade de decidir xornadas ordinarias diarias de ata nove horas coma "un máximo de doce días ao ano nos que a xornada poderá alcanzar un máximo de doce horas diarias" (art.º 7).

8) Convenios colectivos que contemplan que a distribución irregular da xornada que programan para a súa directa aplicación se poida incrementar a través de acordos ou pactos de empresa axustados ás pautas que ao respecto establecen. Pertencen a este último grupo de convenios os de **derivados do cemento** das provincias da Coruña (art.º 36) e Pontevedra (art.º 30), que carecen de orixinalidade, pois se limitan a reproducir, sen engadir nada, o sistema adoptado polo art.º 36 do **IV convenio colectivo xeral do sector de derivados do cemento**, subscrito en 2007 (BOE de 18 outubro). Os límites mínimos e máximos da xornada ordinaria diaria e da xornada ordinaria semanal previstos con carácter xeral nestes convenios para "cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada", establecidos en sete e nove horas e trinta e cinco e corenta e cinco horas, respectivamente, poden ser substituídos "a nivel (*sic*) de empresa e previo acordo das partes" por outros onde a xornada ordinaria diaria

comprenda entre seis e dez horas e a xornada ordinaria semanal entre trinta e cincuenta horas.

Aos dous anteriores convenios cabe engadir os da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** e para a **industria de ebanistaría e afíns**, que remiten de forma expresa (art.º 8 do primeiro e art.º 6 do segundo) a distribución irregular da xornada aos topes mínimos e máximos que contén o art.º 47 do **III convenio colectivo estatal da madeira**, de 2007, cuxa regulación da distribución irregular reúne as características da que agora se comenta[264]. Con esa mesma regulación tamén hai que completar, por non incluír indicación ningunha sobre a distribución semanal da xornada anual que fixan as regras sobre xornada dos convenios da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 5), **fabricantes de ataúdes** (art.º 9) e **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 4; o único que se precisa nel é que a referida distribución será de luns a venres); conduce a iso a remisión que fan estes tres convenios á xeral aplicación supletoria daquel convenio colectivo estatal.

[264] De acordo co citado art.º 47:

"1.As empresas poderán distribuír a xornada establecida no artigo anterior ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular. Afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda.

A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fixarse e publicarse antes do 31 de xaneiro de cada exercicio; non obstante poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de abril. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións a este deberán ser levadas a efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no número 4 do presente artigo.

2. Cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, limitarase esta aos topes mínimos e máximos de distribución seguintes: en cómputo diario non poderá excederse dun mínimo e máximo de sete a nove horas; en cómputo semanal os devanditos límites non poderán excederse de trinta e cinco a corenta e cinco horas.

3. Os límites mínimos e máximos fixados no parágrafo anterior con carácter xeral, poderán ser modificados a nivel de empresa e previo acordo cos representantes legais dos traballadores, ata as seguintes referencias: en cómputo diario de seis a dez horas ou en cómputo semanal de trinta a cincuenta horas.

4. Sen prexuízo do establecido nos parágrafos anteriores, en calquera momento do ano, as empresas poderán ampliar ou reducir a xornada ordinaria en máis ou en menos, ata un máximo de dúas horas cada día, e cun máximo de sesenta días laborables ao ano. As empresas que fagan uso desta facultade preavisarano, por escrito, aos traballadores afectados, cunha antelación non inferior a dous días laborables. En todo caso, respectarase o cómputo anual de horas de traballo efectivo. Naqueles centros onde exista representación legal dos traballadores será necesario o previo acordo con estes.

5. A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador.

6. Se como consecuencia da irregular distribución da xornada, ao vencemento do seu contrato de traballo o traballador tivese realizado un exceso de horas, en relación ás que corresponderían a unha distribución regular, o exceso será aboado na súa liquidación, segundo o valor da hora extraordinaria".

Capítulo II

HORAS EXTRAORDINARIAS*

1. INTRODUCIÓN

En termos xerais, sen prexuízo da heteroxeneidade ou disparidade e, con frecuencia, deficiencias dos tratamentos ofrecidos, manifestamente mellorables, as regras que proporcionan os convenios examinados sobre a realización das horas extraordinarias parten da imposibilidade de prescindir do recurso a estas. A principal preocupación daquelas regras encóntrase nas condicións do desenvolvemento do traballo nas horas extraordinarias, sobre todo as relativas á súa compensación, respecto da cal cabe apreciar unha clara preferencia polo pagamento do correspondente complemento salarial en lugar de pola concesión de tempos equivalentes de descanso retribuído. En calquera caso, non se aprecia que as aludidas regras teñan o propósito e o efecto de conducir de forma clara a unha restrición inmediata e efectiva, tanxible ou apreciable do uso das horas extraordinarias. As indicacións sobre iso non adoitan pasar, con algunha que outra excepción[1], dunha mera declaración de intencións susceptible de encaixe no contido obrigacional dos correspondentes convenios colectivos[2] e o propósito que

* Autor: JAVIER GÁRATE CASTRO.

[1] Convenio autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 9; prohibición da "realización das horas extraordinarias salvo as necesarias para previr e reparar sinistros e outros danos extraordinarios") e convenio da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 22: "soamente se poderán realizar as horas extraordinarias que sexan necesarias para a reparación de sinistros ou outros danos que poñan en perigo as instalacións e/ou as materias almacenadas, as derivadas de avarías que requiran reparación inmediata, así como as debidas a cambios de tempada, exposicións ou reorganización do almacén"; "cando se constate que o número de horas extraordinarias supera a cantidade de 40 semanais nunha mesma sección ou servizo da empresa, se procederá á contratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das devanditas horas extraordinarias").

[2] Como sucede nos convenios autonómicos para a **actividade arqueolóxica** (art.º 22: "as partes asinantes deste convenio aceptan reducir ao mínimo imprescindible a realización de horas extras, sendo a intención das partes a supresión total destas") e de **editoriais** (art.º 57: "as partes signantes coinciden en considerar positivos os efectos que poden derivar dunha política conducente á redución ao mínimo das horas extraordinarias"). Tamén nos convenios da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 39: "as partes asinantes comprométense a reducir o mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias"), **construción** (art.º 25: "as partes asinantes do presente convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias"), **almacenistas de froitas**

manifestan estes en orde á supresión ou redución das coñecidas como horas extraordinarias "habituais" ou comúns é, en realidade, aparente ou relativo, pois non está acompañado de medida ningunha que garanta a efectividade daquela supresión ou redución[3] ou se produce simultaneamente a unha determinación xenerosa das causas definitorias dos outros tipos de horas extraordinarias (por forza maior e "estruturais") cuxa realización se mantén de forma expresa, de modo que se facilita a inclusión neles de horas extraordinarias que ben cabería considerar habituais.

Practicamente todos os convenios colectivos se ocupan con maior ou menor precisión e perfección das horas extraordinarias, aínda que nalgunha ocasión a única referencia é só para remitir ao que se dispoña en cada momento no correspondente sector[4], para

---

varias, hortalizas e plátanos (art.º 11: "ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias"), **comercio de alimentación** (art.º 15), **limpeza de edificios e locais** (art.º 22), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 23), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 23: "as partes comprométense a reducir ao mínimo indispensable as horas extras"), **industria siderometalúrxica** (art.º 55), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 15), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19.1); nos convenios da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** e **transporte de viaxeiros por estrada** (arts. 12 e 28, respectivamente: "tendo en conta a existencia dun grande número de traballadores no paro, tenderase á eliminación das horas extras durante a vixencia do presente convenio"), así como nos de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 31) e **edificación e obras públicas** (art.º 33); nos convenios da provincia de Ourense do **comercio da pel** (art.º 13: "as partes asinantes do presente convenio establecen como unha guía axeitada para a creación de emprego a redución das horas extraordinarias, para o cal recomendan a súa supresión"), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30: "as partes asinantes deste convenio estiman que a redución das horas extraordinarias é unha vía axeitada para a creación de emprego e coinciden na recomendación de reducilas) e **fabricantes de ataúdes** (art.º 22); e nos convenios da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 7: "procurarase efectuar as horas mínimas extras indispensables"), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59: "as partes asinantes do presente convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias") e **derivados do cemento** (art.º 33: "as partes asinantes comprométense a reducir o mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias").

[3] Véxanse, por exemplo, convenios da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 55), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 14), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19), **comercio vario** (art.º 11), **comercio de alimentación** (art.º 15), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plántanos** (art.º 11), **limpeza de edificios e locais** (art.º 22), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 15) e **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 23); convenios da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 10) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 6); convenios da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30), **comercio da pel** (art.º 13) e **fabricantes de ataúdes** (art.º 22) e convenios da provincia de Pontevedra de **comercio da pel** (art.º 7), **comercio de alimentación** (art.º 13), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59) e **comercio do metal** (art.º 10: "quedan suprimidas as horas extraordinarias, salvo caso de extrema necesidade, que será apreciada polo empresario, oídos os delegados de persoal ou membros do comité de empresa").

[4] A remisión comprendería a regulación contida en convenios -ou laudos- de ámbito superior, estatal, renunciándose a calquera posible tipo de engadido, precisión ou desenvolvemento. É o caso dos convenios da provincia de Ourense de **transporte de mercadorías por estrada** [art.º 19; a súa disposición final primeira remite á xeral aplicación supletoria do **acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada**, de 1997 (BOE de 29 xaneiro 1998), cuxos arts. 28 e 28 conteñen regras sobre as horas extraordinarias] e **transporte de viaxeiros por estrada** [art.º 20; aínda que a súa disposición adicional primeira remite á xeral aplicación supletoria do laudo arbitral de substitución da ordenanza laboral, de 2000 (BOE de 24 febreiro 2001), este non trata das horas extraordinarias].

efectuar unha declaración sobre a tendencia á súa eliminación e a necesidade de que as empresas respecten "escrupulosamente os topes legais existentes"[5], para indicar, omitindo chamar ás cousas polo seu nome -que se está ante horas extraordinarias-, que "os excesos no tempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tempo libre equivalente ou serán aboados de mutuo acordo entre o traballador/a e a empresa"[6] ou, en fin, para definir as horas extraordinarias "estruturais" para efectos, exclusivamente e de forma sorprendente, da súa cotización reducida, suprimida dende 1998[7]. Son poucos, aínda que en absoluto excepcionais, os que non conteñen previsión ningunha, como acontece no convenio autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa,** no convenio da provincia da Coruña de **pintura**, no convenio da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos**, nos convenios da provincia de Pontevedra do **comercio de mobles**, de **oficinas e despachos**, de **manufacturas e comercio de vidro plano**, do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares**, de **industrias vinícolas ou adegas,** do **comercio de viño e viticultura en adegas** e de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería e, principalmente, nos convenios colectivos da provincia de Lugo,** onde se dá a indicada situación en case a metade (dez de vinte e un) e, en concreto, nos de **industrias de ebanistaría e afíns**, do **comercio de alimentación**, de **industrias vinícolas, de elaboración de pastelaría**, **confeitaría e repostaría,** do **comercio de mobles e obxectos decorativos, de distribución** de butano, **de industrias de siderometalúrxica, do comercio** do **metal e** de **oficinas e despachos.**

Se no primeiro deses convenios de Lugo a ausencia de toda regra non se ve mitigada pola remisión á xeral aplicación supletoria do **III convenio colectivo estatal da madeira**, de 2007 (BOE de 7 decembro 2007; vixencia de 2007 a 2011), que tampouco trata das horas extraordinarias, nos tres últimos ten menores consecuencias pola remisión que fan, respectivamente, á xeral aplicación supletoria da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica (Orde de 29 xullo 1970; BOE de 25 agosto), para o comercio (Orde de 24 xullo 1971; BOE de 14 agosto) e de oficinas e despachos (Orde de 31 outubro 1972; BOE de 14 novembro), que ofrecían algunhas regras sobre a materia (arts. 55 e 56 da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica; art.º 49 ordenanza de traballo para o comercio e art.º 31 ordenanza laboral de oficinas e despachos), ás cales haberá que seguir estando na medida que non resulten contrarias ás disposicións legais vixentes. Menos consecuencias ten o silencio absoluto que garda

[5] Convenios da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** e **transporte de viaxeiros por estrada**, arts. 12 e 28, respectivamente.

[6] Art.º 12 do convenio da provincia de Pontevedra de **hostalaría**.

[7] Art.º 16 do convenio da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada**.

sobre as horas extraordinarias (e outros aspectos do tempo de traballo) o convenio autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa**, pois a xeral remisión que fai o seu art.º 5 á aplicación supletoria do **acordo marco do sector da lousa**, subscrito en 1997 (BOE de 10 abril), obriga a estar aos arts. 33 a 37, ambos os dous incluídos, deste, os cales, por certo, abordan a materia con termos que non engaden nada ao que dispón o art.º 35 ET. Algo similar acontece co tamén silencio absoluto que se observa no convenio da provincia da Coruña de **pintura**, pois a xeral remisión que fai o seu art.º 7 á aplicación supletoria do **IV convenio colectivo xeral do sector da construción**, subscrito en 2007 (BOE de 17 agosto), conduce a tomar en consideración o que dispón este nos seus arts. 59 a 61, ambos os dous incluídos.

Dentro da indicado gran maioría de convenios que dedican atención, mesmo mínima, ás horas extraordinarias, case todos abordan, tamén con maior ou menor precisión e perfección, a cuestión da súa compensación[8]. É máis, esta constitúe o único ou o máis significativo e case o único aspecto das horas extraordinarias contemplado por un amplo grupo de convenios[9]. Xa a maior distancia, do contido dos aspectos tratados tamén

[8] Son excepcionais os que prescinden de facer calquera referencia directa, por mínima que sexa, á devandita compensación, como sucede no convenio da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada**, nos convenios da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais**, **transporte de viaxeiros por estrada**, **transporte de mercadorías por estrada** e **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** e nos convenios da provincia de Pontevedra de **comercio da pel**, **hostalaría**, **pesca de arrastre no Gran Sol** e **empresas de aluguer de caixas plásticas portadoras de peixe**.

[9] Dos que son mostra os autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 40), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 16), **sector de pompas fúnebres** (art.º 20), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 17), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 16) e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 21). Tamén os convenios da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 13), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 23 do convenio 2006-2008 e art.º 24 do convenio 2008-2012), **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 28.2), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 11), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 23), **hostalaría** (art.º 11), **limpeza de oficios e locais** (art.º 22), **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 11) e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 7); os convenios da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 23), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 31), **comercio de materiais de construción e saneamento** (anexo I, táboas salariais), **edificación e obras públicas** (art.º 33), **limpeza de edificios e locais** (art.º 6), **primeira transformación da madeira** (art.º 7), **comercio da pel e o calzado** (art.º 18), **comercio téxtil** (art.º 14); os convenios da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 12), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 10), **panadarías** (art.º 32) e **comercio de elementos do metal** (art.º 17); e os convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 17), **hospitalización e internamento** (art.º 7), **almacenistas de madeira** (arts. 25 e 33), **construción** (arts. 29 e 30), **mármores e pedras** (art.º 9.9), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19), **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 6), **comercio minorista téxtil** (art.º 17), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59), **almacenistas de madeira** (arts. 25 e 33), **rematantes e serradoiros de madeira** (arts. 19 e 31), **comercio de alimentación** (art.º 13), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 18), **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 15), **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (art.º 9), **limpeza de edificios e locais** (art.º 8), **carpintaría de ribeira** (art.º 21.4), **comercio do metal** (art.º 10) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 21.4).

forman parte as referencias ao carácter voluntario ou obrigatorio da realización daquelas, ás súas clases e ao control que acompaña á súa realización. É infrecuente e ata excepcional, en cambio, outro tipo de previsións, como, por exemplo:

1) Proporcionar o concepto de horas extraordinarias atendendo de forma expresa e conveniente á relación entre este e o establecemento no propio convenio dunha duración da xornada máxima ordinaria por debaixo da máxima legal e das posibilidades de cómputo e distribución uniforme ou irregular da devandita duración que haberán de quedar reflectidas no calendario laboral. Un concepto do tipo indicado facilita a solución do problema de determinar se merecen a consideración de horas de traballo extraordinarias aquelas que aínda que excedan da xornada máxima ordinaria establecida polo convenio colectivo non superen a duración máis elevada da xornada máxima legal e, ademais, ilustra sobre como inflúe na distinción entre horas extraordinarias e ordinarias o emprego dun módulo temporal de cómputo da duración da xornada ordinaria distinto do legal[10]. Ofrece esa distinción seguindo as indicadas pautas o convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada**, cuxa precisión é modélica. En efecto, tras establecer, no seu art.º 9, a duración da xornada ordinaria de traballo en 1.800 horas ao ano e dispoñer que a súa distribución "levarase a cabo no cómputo mensual a razón de 163 horas e 37 minutos ao mes" cuxa superación "haberá de regularizarse (...) a medio de descansos, dentro dos 15 días seguintes", so pena de que o exceso pase a ter a consideración de horas extraordinarias, define estas, no seu art.º 10.A), como "aquelas que excedan dos límites previstos no artigo anterior". Outros convenios colectivos destacables son os da provincia da Coruña e Pontevedra de **derivados do cemento**, que dispoñen, nos seus arts. 39 e 33, respectivamente, que terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice sobre a duración da xornada anual establecida no artigo 35 [o art.º 29 no convenio de Pontevedra], ou parte proporcional no caso de contratos de duración inferior ao ano natural, posta en relación coa distribución diaria ou semanal que desta se establecese no correspondente calendario, segundo os criterios que se fixan no art.º 36" (o art.º 30 no convenio de Pontevedra)[11]. Tamén resulta exemplar, pola forma breve e clara con que

[10] Sobre a indicada influencia véxase art.º 41 do convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[11] De menor precisión ou detalle é o concepto que se encontra noutros convenios, como os autonómicos de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 27: "Considérase hora extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración da xornada máxima prevista nos convenios colectivos e dos cómputos alí establecidos"), **residencias privadas da terceira idade** (art.º 37: "Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que consideradas no seu conxunto diario, semanal ou anual excedan a xornada pactada neste convenio") e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 21.1.1: "as horas que superen en cómputo anual a xornada máxima establecida terán a consideración de extraordinarias"; "para a súa determinación tomarase como período de referencia o semestre natural")

identifica as horas extraordinarias, o convenio colectivo de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** da provincia da Coruña cuxo art.º 16.a) establece, unha vez fixada a xornada en cómputo anual, mensual e semanal, que se consideran "horas extraordinarias aquelas que superen as 1.816 horas ao ano, as 166 horas ao mes ou as 9 diarias".

2) Condicionar a liberdade da empresa no ofrecemento da realización das horas extraordinarias á observancia dunha repartición equitativa entre todo o persoal[12].

3) A redución da flexibilidade inherente ao establecemento legal do máximo de horas extraordinarias (oitenta) tomando como única referencia o ano (art.º 35. 2 ET) mediante a combinación desta, como se facía na versión inicial do Estatuto dos Traballadores, de 1980, con outras unidades temporais inferiores en cada unha das cales as horas extraordinarias realizadas non poderán superar unha determinada parte do aquel máximo legal[13]).

4) A substitución do citado máximo legal anual de horas extraordinarias por un máximo convencional inferior[14]. A substitución encontra fundamento na natureza de dereito necesario relativo que convén ao primeiro.

5) A suxeición das horas extraordinarias realizadas que non excedan dun determinado número a unha compensación económica inferior á das restantes. Establécese entón que "ás dúas primeiras horas extraordinarias aboaranse cunha recarga sobre ou valor da hora ordinaria de traballo do 25% e ou resto cunha recarga do 50% "[15]; que "fíxase un incremento do 100% para as dúas primeiras horas extraordinarias e do 200% para as restantes"[16]; ou que "as primeiras 10 horas extraordinarias anuais aboaranse cunha recarga do 30% sobre ou salario que corresponda a unha hora ordinaria", que "a partir das 10 horas extraordinarias anuais e ata 30 horas aboaranse cunha recarga do 45% sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria" e que "o

[12] Convenio da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 28.2).

[13] Convenios colectivos da provincia da Coruña e Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 55.7 e 49.7, respectivamente: "o número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo as realizadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, non poderá ser superior a dous ao día, 20 ao mes e 80 ano"); tamén convenio colectivo da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 6: o número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 2 ao día, 15 ao mes e 80 ao ano".

[14] De sesenta e cinco horas ao ano no caso do convenio autonómico de **editoriais** (art.º 57); de sesenta no do tamén convenio autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 37) e no convenio da provincia de Lugo de **sanidade privada** [art.º 10.C).4]

[15] Art.º 6 do convenio da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais**; a regra reproduce a previsión do art.º 30.a).1 do **acordo marco estatal do sector de limpeza de edificios e locais**, subscrito en 2005 (BOE de 14 setembro).

[16] Art.º 15 do convenio da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco**; lamentablemente, nada se indica acerca da base sobre a que se deben aplicar as referidas porcentaxes.

resto das horas extraordinarias anuais aboaranse cunha recarga do 60% sobre o salario que corresponda a unha hora ordinaria"[17].

6) A prohibición de realización de horas extraordinarias por parte dos traballadores vinculados por contratos para a formación[18].

Por último, tráese a colación aquí outro grupo de previsións que chaman a atención por conter indicacións incorrectas dende o punto de vista técnico-xurídico, entre elas referencias a preceptos de normas estatais derrogados hai moito tempo, a versións de preceptos de redacción diferente á actual ou a algunha obriga administrativa que deixou de ser esixible tamén hai moito tempo. Forman parte das previsións agora consideradas, que sería necesario suprimir ou corrixir convenientemente, ademais das que manteñen a distinción entre horas extraordinarias habituais e estruturais para os únicos efectos de destacar un tratamento legal diferente que xa non existe [véxase infra apartado 3 deste mesmo capítulo)], as que dispoñen que:

1) "O incumprimento do pactado neste artigo [o que aborda a regulación das horas extraordinarias], así como o referente ao artigo 35 do Real Decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, ou o Real Decreto 1958, do 20 de agosto (*sic*), considerarase como unha falta grave para os efectos do disposto no artigo 97 do Estatuto dos Traballadores[19]. En primeiro lugar, o Real Decreto 1/1995 ten un "artigo único", onde se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores inserido a continuación, polo que a referencia correcta sería ao art.º 35 deste. En segundo lugar, é imposible identificar o "Real Decreto 1958, do 20 de agosto"; os subscritores do convenio quizais se quixeron referir ao Real Decreto 1858/1981, de 20 agosto, que dispuxo un incremento da cotización por horas extraordinarias que non tivesen a consideración de por forza maior ou estruturais e introduciu, para tal efecto, a obriga da empresa de notificar mensualmente a autoridade laboral, conxuntamente co comité de empresa ou, no seu caso, os delegados de persoal, as horas extraordinarias dos dous últimos tipos indicados. Sucede, non obstante, que tal Real Decreto foi derrogado de forma expresa pola disposición final segunda do Real Decreto 92/1983, de 19 xaneiro, sobre cotización á seguridade social, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional durante 1983. Por último, o artigo 97 do Estatuto dos Traballadores, igual que os artigos 93 a 96, integrantes, xunto con aquel, do título IV ("infraccións laborais") do devandito texto legal, foron derrogados pola disposición derrogatoria única.2.b) do vixente texto

[17] Art.º 10.D) do convenio da provincia de Lugo de **sanidade privada**.

[18] Así, convenios da provincia A Coruña e da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 23 e art.º 17, respectivamente) e do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 30) e convenios da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais de madeira** (art.º 11), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 17) e **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 13).

[19] Art.º 12 do convenio da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais**.

refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobada por Real Decreto lexislativo 5/2000, de 4 agosto. Se aínda se mantivese a vixencia do citado título IV, o correcto tería sido facer referencia, non ao art.º 97, senón ao art.º 95.4 [é infracción grave "a transgresión das normas e límites legais ou paccionados en materia de (...) horas extraordinarias"]; ante a derrogación daquel título, o convenio debería ter feito referencia ao art.º 7.5 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

2) "O incumprimento do pactado neste artigo [o que aborda a regulación das horas extraordinarias], así como o referente ao artigo 35 da Lei 8/1980, do 10 de marzo, e o RDL 1985 do 20 de agosto (*sic*), considerarase falta grave para efectos do disposto no Estatuto dos Traballadores"[20]. Cabe sinalar, con ironía, que a previsión consegue mellorar a mencionada en primeiro lugar e ata podería pasar se non é pola remisión á derrogada Lei 8/1980 e ao inexistente "RDL 1985 do 20 de agosto", que, probablemente, se trata do xa citado e derrogado Real Decreto 1858/1981, de 20 agosto.

3) A realización das horas extraordinarias "notificarana mensualmente á autoridade laboral conxuntamente a empresa e o comité ou delegados de persoal, se é o caso"[21] ou "enviarase á autoridade laboral competente" ou "ao Departamento territorial de Traballo" un "informe mensual" das horas extraordinarias realizadas[22]. A regra ignora que está a reproducir ou que se inspira nunha obriga imposta, de forma sucesiva, polo art.º 2.1 do Real Decreto 1858/1981, de 20 agosto, derrogado en 1983 (pola disposición final segunda do Real Decreto 92/1983), e polo art.º 41 do Decreto 2001/1983, de 28 xullo, sobre regulación da xornada de traballo, xornadas especiais e descansos, derrogado en 1995 (pola disposición transitoria quinta ET, engadida pola Lei 11/1994) salvo o que dispoñen os seus arts. 45, 46 e 47 en materia de festas laborais (disposición derrogatoria única do Real Decreto 1561/1995, de 21 setembro). Actualmente non hai ningunha disposición legal ou regulamentaria que manteña aquela obriga.

4) "Conforme o disposto no Estatuto dos Traballadores, as horas extraordinarias se aboarán cunha recarga do 75% sobre o valor da hora común"[23] ou conforme ao establecido no parágrafo segundo do punto 1 do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente convenio establecen que as horas extraordinarias se aboarán cunha recarga do 75% do seu valor habitual[24]. Dende a súa

[20] Art.º 11 do convenio da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social**.

[21] Convenios da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** e **fabricantes de ataúdes**, arts. 30 e 22, respectivamente.

[22] Convenios da provincia de Ourense de **limpeza de edificio locais** e de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social**, arts. 12 e 11, respectivamente.

[23] Art.º 12 do convenio da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira**.

[24] Art.º 17 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil**.

reforma pola Lei 11/1994, de 19 maio, o ET (o seu art.º 35.1) non impón ningunha recarga; limítase a dispoñer que a compensación económica pola realización de horas extraordinarias "en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria". Se se aboan cunha recarga sobre o devandito valor, será porque así o establece o convenio colectivo ou o acordaron o traballador e o empresario.

5) "En cada empresa, empresario e traballador poderán pactar que as horas extraordinarias se aboen cun incremento do 75% sobre o salario que correspondera a cada hora ordinaria, ou a súa compensación por tempo de descanso, de acordo co previsto no Real Decreto 2001/83"[25]. Por suposto, cabe tal compensación por tempo de descanso; sucede, simplemente, que, como xa se indicou, o texto regulamentario que se indica que dá cobertura a iso está derrogado; a mención debería ser ao art.º 35.1 ET.

6) "De acordo co Decreto-lei do 17-8-1973, sobre ordenación do salario, e Orde Ministerial do 22-11-1973, que o desenvolve, a determinación [do importe] das horas extraordinarias farase mediante a aplicación da fórmula seguinte (...) "[26]. En primeiro lugar, a primeira desas disposicións identifícase mal, pois non se trata dun decreto-lei, senón dun decreto, o 2380/1973; en segundo lugar, tanto este decreto coma a orde citada están derrogados; en terceiro lugar, dende esa derrogación ningunha norma estatal volveu regular módulo ningún para o cálculo e pagamento do complemento económico por horas extraordinarias; por último, a fórmula de cálculo que o convenio reproduce a continuación non se parece en nada á que contiñan o decreto (art.º 6) e a orde (tamén art.º 6) derrogados. Conclusión: débese suprimir a referencia a ambas as dúas disposicións regulamentarias.

7) "As horas extraordinarias aboaranse cunha recarga do 75% do seu valor (*sic*). As realizadas en domingos e festivos aboaranse cunha recarga do 175% do seu valor de (*sic*) "[27]. O que se pretende expresar con tan desafortunados termos é que cada hora extraordinaria se compensará cunha cantidade equivalente ao importe da hora ordinaria incrementado nun 75 por cento ou, se aquela se realiza en domingo ou en día festivo, do 175 por 100.

2. PREDOMINIO DA SÚA REALIZACIÓN VOLUNTARIA

A pesar de que o art.º 35.4 ET permite que os convenios colectivos dispoñan a obrigatoriedade da prestación de traballo en horas extraordinarias, os sectoriais galegos optan de forma masiva pola voluntariedade da devandita prestación. Precisión necesaria é que a maior parte das veces a expresada voluntariedade é froito da falta de toda previsión sobre a natureza voluntaria ou obrigatoria da realización das horas

[25] Art.º 7 do convenio da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento**.

[26] Art.º 11 do convenio da provincia da Coruña de **industrias vinícolas, licoreiras e sidreiras.**

[27] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña do **comercio de alimentación**.

extraordinarias[28], que conduce a estar, mesmo nos supostos das coñecidas como horas extraordinarias por forza maior (as do art.º 35.3 ET) e salvo que medie, como é posible, pacto individual que dispoña a obrigatoriedade daquela realización, ou se entenda, no caso das horas extraordinarias por forza maior, que a súa obrigatoriedade encontra fundamento bastante nos deberes de boa fe e dilixencia, á regra supletoria do citado art.º 35.4 ET, segundo a cal "a prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria". Son minoría, pois, os convenios que optan por establecer de forma expresa a comentada voluntariedade, o que se leva a cabo, por certo, en termos tales que non deixan espazo ao pacto individual en contrario (a correspondente previsión do convenio non se configura como supletoria e dispositiva para a autonomía individual).

Dentro dese grupo de convenios que optan de forma expresa por acordar a voluntariedade da realización das horas extraordinarias cabe distinguir entre os que prevén algunha que outra excepción e os que non contemplan nin a máis mínima[29]

[28] Así, convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 40), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 16), **centros especiais de emprego** (art.º 9), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 41), **sector de pompas fúnebres** (art.º 20), **editoriais** (art.º 57), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 17) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 16). Tamén convenios da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada (**art.º 13), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 14), **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 28.2), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 11), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 23), **comercio de alimentación** (art.º 15), **limpeza de edificios e locais** (art.º 22), **hostalaría** (art.º 11), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 16), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19.1), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 23), **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 11), **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 7) e **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas (art.º** 10); convenios da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 23), **limpeza de edificios e locais** (art.º 6), **primeira transformación da madeira** (art.º 7), **comercio da pel e o calzado** (art.º 18), **comercio téxtil** (art.º 14), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 12); convenios da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 11), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 11), **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 10), **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 11), **sideremetal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30), **hostalaría** (art.º 6), **comercio téxtil** (art.º 22), **comercio da pel** (art.º 13) e **fabricantes de ataúdes** (art.º 22); e convenios da provincia de Pontevedra de convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 17), **mármores e pedras** (art.º 9.9), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19), **comercio de materiais de construción** (art.º 12), **comercio de alimentación** (art.º 13), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 18), **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 15), **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (art.º 9), **limpeza de edificios e locais** (art.º 8) e **comercio do metal** (art.º 10).

[29] Dentro destes últimos, convenios autonómicos de **actores e actrices** (art.º 12.2: "a realización de horas extraordinarias ten un carácter voluntario e ambas as dúas partes acordarán a realización destas") e de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 51.5: "a prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria"). Tamén convenios da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 11: "a realización de horas extraordinarias será voluntaria para o traballador ou traballadora"), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 23: a realización do traballo en horas extraordinarias é de "libre aceptación da persoa traballadora") e **comercio de mobles** (art.º 15: "a realización de horas extraordinarias será voluntaria para o traballador"); convenio da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 6: "a prestación de traballo en horas

ignorando, quizais, as consecuencias diso (voluntariedade de calquera tipo de hora extraordinaria, incluída, en principio, as motivadas por forza maior). Aínda que a maior parte das veces os supostos obxecto das excepcións establecidas encaixan na atención do tipo de necesidades cubertas polas horas extraordinarias por forza maior (para "previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes"; art.º 35.3 ET)[30]; ás veces son máis amplos ou exceden claramente de tal ámbito. A expresada maior amplitude vese potenciada cando a correspondente excepción se formula recorrendo a conceptos xurídicos indeterminados que en absoluto permiten trazar coa necesaria seguridade xurídica a distinción entre as horas extraordinarias voluntarias e as obrigatorias, o que facilita o conflito. Paradigma deste tipo de previsións son indicacións como as de que as horas extraordinarias son voluntarias salvo aquelas cuxa non realización "cause á empresa graves prexuízos ou impida a continuidade do proceso de produción e as dos demais supostos de forza maior"[31], ou salvo as que "sexan necesarias para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes" e as que resulten "imprescindibles por razóns organizativas ou produtivas derivadas de necesidades de servizo por ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras de carácter análogo"[32].

Dedúcese de forma implícita a xeral voluntariedade da realización das horas extraordinarias no convenio colectivo da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos**, que establece como único suposto de realización obrigatoria, "cun tope máximo dunha hora diaria", ou daquelas "esixidas para a reparación de sinistros ou

---

extraordinarias será voluntaria") e convenios da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 7) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 21.4).

[30] Convenios autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 38: a execución das horas extraordinarias "terá carácter voluntario para o traballador, a menos que sexan requiridas para reparar sinistros, ou en situacións de extrema urxencia e necesidade ou por prevención de danos extraordinarios"), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 27: as horas por forza maior, pola urxencia da causa que as demanda" teñen a consideración de obrigatorias) e **actividade arqueolóxica** (art.º 22: "as horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coas disposicións vixentes, agás as que teñan a súa causa en forza maior"). Tamén convenios da provincia da Coruña da **construción** (art.º 25: "as horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coas disposicións vixentes, agás as que teñan a súa causa en forza maior") e de **derivados do cemento** (art.º 39: "a prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo nos supostos nos que teña a súa causa en forza maior"); convenios da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** e de **edificación e obras públicas** (arts. 33 e 31, respectivamente: "as horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coas disposicións vixentes, agás as que teñan a súa causa en forza maior"); convenio da provincia de Ourense da **construción** (art.º 52) e convenios da provincia de Pontevedra da **construción** (arts. 29.1), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19), **almacenistas de madeira** (art.º 25), **carpintaría de ribeira** (art.º 21.4) e **derivados do cemento** (art.º 33).

[31] Art.º 55 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas**. Dito sexa de paso, a referida indicación non casa ben coa declaración das partes asinantes do propio convenio, contida no mesmo artigo, de asunción do "criterio de redución das horas extraordinarias ao nivel máis baixo que resulte compatible co axeitado aproveitamento dos recursos industriais da empresa".

[32] Art.º 15.2 do convenio da provincia de Ourense de **sanidade privada**.

outros danos extraordinarias e urxentes", así como os casos de "risco de perda de materias primas e terminación de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros" (art.º 19).

3. CLASES

Dende o punto de vista da normativa estatal, a diversificación do tratamento da realización das horas extraordinarias simplificouse ao pasar a tomar como referencia as denominadas horas extraordinarias por "forza maior", que son as contempladas no art.º 35.3 ET, isto é, "as traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes", e as restantes que, por oposición, cabe denominar "comúns". As primeiras, ademais da súa suxeición a un menor tipo de cotización á seguridade social (catorce por cento), poderán ser realizadas polos traballadores a tempo parcial [art.º 12.4.c) ET] e polos traballadores nocturnos [art.º 36.1 ET en relación co art.º 32 1.b) RDX] e non se terán en conta "para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas".

A referida simplificación non sempre ten reflexo nos convenios colectivos, que, con relativa frecuencia, seguen mantendo a distinción, dentro das horas extraordinarias que non entran na categoría das debidas a forza maior, entre horas extraordinarias "habituais" e "estruturais", a cal, salvo algún suposto especial[33], fai tempo que deixou de comportar un diferente tratamento legal e, en concreto, a suxeición a distintos tipos de cotización[34]. O mantemento da distinción só ten sentido, pois, cando os suxeitos negociadores fagan obxecto a calquera desas dúas clases de horas extraordinarias de efectos específicos cuxa atribución entre no ámbito propio das competencia reguladora da autonomía colectiva. A falta de atribución de calquera efecto de tal natureza leva a invitar á supresión da distinción en futuros convenios, pola inutilidade desta, como sucede cando a referencia ás horas extraordinarias estruturais é para indicar, unicamente, que ten lugar "aos efectos do disposto nas normas de cotización vixentes que lles sexan de aplicación"[35] ou "aos efectos do previsto no Real Decreto 92/1983 e a Orde de 1 de marzo de 1983 (...) sobre cotización adicional de horas extraordinarias

[33] O do traballo de interior en minas, respecto do cal o art.º 28 RDX segue facendo referencia á posibilidade de realización de horas extraordinarias "por circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade nos termos que en convenio colectivo se definan".

[34] Dende a Lei 65/1997, de 30 decembro, de presupostos xerais do Estado para 1998 (art.º 89.Dos.3), as únicas horas extraordinarias que cotizan a un tipo reducido, do 14 por cento, son as "motivadas por forza maior". As restantes, entre elas, pois, as estruturais, que cotizaban tamén a ese tipo reducido, pasaron a cotizar todas o superior e único tipo do 28,30 por 100, coincidente co ordinario ou xeral.

[35] Art.º 13 convenio da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada**.

estruturais"[36], un e outra derrogados; ou que a realización de tales horas, igual que a das "non estruturais", "queda sometida á normativa vixente"[37].

Por fortuna, son excepcionais os convenios colectivos que incorren no tipo de deficiencias ao que se acaba de facer referencia. Na gran maioría dos que seguen distinguindo as tres indicadas clases de horas extraordinarias é posible apreciar que iso está acompañado da atribución de consecuencias para os efectos dalgunha prescrición ou regra que forma parte dos aspectos da regulación das horas extraordinarias sobre os que a negociación colectiva está autorizada a intervir. Así sucede cando a distinción se emprega para manifestar o propósito de que se reduza ou ata suprima a realización das horas extraordinarias "habituais"[38], para identificar cales das restantes horas extraordinarias serán de obrigatoria realización polo traballador, o cal se refire, a maior parte das veces, ás horas extraordinarias por forza maior[39], ou para determinar que horas extraordinarias estarán sometidas a unha compensación superior[40].

Polo que respecta ás horas extraordinarias por forza maior, isto é, aquelas ás que se refire o art.º 35.3 ET, descóbrense tanto casos de ampliación como de redución das que identifica este precepto[41]. De acordo co que xa se indicou antes con carácter xeral, hai que entender que todos eles non teñen outro obxecto que o delimitar de forma máis precisa o ámbito sobre o que producirá os seus efectos algunha previsión sobre horas extraordinarias que contemple, dentro das súas posibilidades de regulación da materia, o convenio colectivo de que se trate. A ampliación ou a redución non afectará, pois, ao que a norma estatal considera horas extraordinarias por forza maior para os efectos da súa suxeición a un tipo de cotización máis reducido. Pola súa banda, a ampliación tampouco se pode pretender trasladar ás que o ET dispón que non se terán en conta para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias autorizado (art.º 35.3) ou permite que poida realizar o traballador contratado a tempo parcial [art.º 12.4.c)]. En cambio, entra no ámbito do que compete ao convenio colectivo aplicar a redución do

[36] Art.º 16 convenio da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada**.

[37] Art.º 17 convenio autonómico para **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza**.

[38] Véxanse convenios colectivos citados supra nota 2.

[39] Véxase apartado anterior, nota 30 e texto concordante.

[40] Por exemplo, as que non se deban á necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes (as do art.º 35.3 ET) ou non traten de facer fronte ao "risco de perda de materias primas"; as debidas a calquera destas dúas causas se aboarán "sen ningunha recarga sobre o valor da hora ordinaria" (art.º 11 convenio da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos**).

[41] Optan pola redución, por exemplo, os convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 21.1), **almacenistas de madeira** (art.º 25) e **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19.1), segundo os cales son horas extraordinarias por forza maior, aquelas cuxa realización estea motivada "por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial; incendio, inundación, explosión, derrubamentos, etc."

concepto de horas por forza maior aos dous aspectos aos que se acaba de facer referencia[42].

Volvendo sobre a admisión legal de que os traballadores contratados a tempo parcial realicen horas extraordinarias por forza maior, a posibilidade desa realización non é ignorada por certos convenios colectivos, que coidan en mantela intacta[43], o cal, por certo, tamén se consegue cando se garda silencio sobre o asunto e, polo tanto, hai que estar ao que dispón o ET. Outros convenios, en cambio, quizais sen propoñerllo ou ignorando as consecuencias do que literalmente dispoñen, veñen a eliminar a comentada posibilidade ao limitarse a establecer, omitindo a introdución da oportuna excepción que cubra aquela, que "os traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias"[44] ou que no contrato a tempo parcial "non está permitida a realización de horas extraordinarias"[45] ou "non" se poderán realizar "horas extraordinarias"[46].

4. CONTROIS

O control sobre a realización das horas extraordinarias apenas chama o interese dos convenios colectivos. Son poucos os que lle dedican algunha atención e excepcionais aqueles nos que esta se materializa en algo máis do que resulta do contido da normativa estatal, que prevé certa intervención dos representantes legais dos traballadores e impón á empresa a observancia de determinadas obrigas documentais.

En relación coa intervención dos representantes legais dos traballadores, a maioría dos aludidos convenios non vai máis alá do o cal ordena a disposición adicional terceira, b) RDX, segundo a cal aqueles terán dereito a ser informados mensualmente polo empresario das horas extraordinarias realizadas polos traballadores, calquera que sexa a súa forma de compensación, recibindo para tal efecto copia dos resumos a que se refire o apartado 5 do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores"[47]. As únicas estipulacións de interese son, polo tanto, as que complementan ou melloran dalgún modo este precepto

[42] Repercute sobre o primeiro deses aspectos o concepto máis restrinxido de horas extraordinarias por forza maior que adoptan os tres convenios da provincia de Pontevedra citados na nota anterior.

[43] Por exemplo, convenio da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12) e convenio da provincia de Pontevedra para **empresas do metal sen convenio propio** (art.º 8.3).

[44] Art.º 20 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**. En igual sentido, en relación cos traballadores contratados a tempo parcial con posterioridade ao 28 de novembro de 1998, art.º 14 convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[45] Arts. 22 e 32, respectivamente, dos convenios da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** e do **comercio minorista téxtil**.

[46] Art.º 30 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais de construción**.

[47] Véxanse, por todos, convenios autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 38) e de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 16); tamén convenio da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19.1).

legal, como sucede cando se precisa que a información a facilitar comprenderá a especificación de "as causas e, no seu caso, a distribución por seccións" das horas extraordinarias[48]; cando se establece que a partir de "a" devandita información a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias" (se se deben considerar motivadas por forza maior ou se son estruturais ou habituais)[49]; cando se supedita á previa comunicación ao comité de empresa ou aos delegados de persoal a realización das debidas a forza maior ou ao "risco de perda de materias primas" ou das imprescindibles "para atender ás necesidades urxentes e inaprazables"[50]; ou, en fin, cando se vincula o traballo en horas extraordinarias a "situacións excepcionais" que haberán de expoñerse aos representantes legais dos traballadores ("argumentaranse aos delegados de persoal")[51] ou a casos de "extrema necesidade, que será apreciada polo empresario, oídos os delegados de persoal ou membros do comité de empresa"[52].

Inscríbense no ámbito das obrigas documentais que establece o art.º 35.5 ET indicacións do estilo de que será obrigado facer constar na nómina oficial de salarios o número e importe das horas extraordinarias realizadas"[53] ou que "para os efectos destas horas, rexistraranse día a día as realizadas e totalizaranse mensualmente, entregando copia do resumo" ao traballador" "na nómina correspondente"[54]. Nalgunha ocasión intensifícase este tipo de control impoñendo que a indicada totalización das horas extraordinarias realizadas e entrega da copia do correspondente resumo se produza semanalmente[55]. En honor á verdade, os convenios colectivos que establecen esa obriga de documentación semanal non son novidosos; limítanse a reproducir, nalgúns casos exactamente e nos demais substancialmente, os termos da obriga documental que figuraba na versión inicial, de 1980, do art.º 35.5 do Estatuto dos Traballadores ("a

[48] Convenios da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 11), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 15) e **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 10) e convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59).

[49] Art.º 59 do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59).

[50] Arts. 10 e 6, respectivamente, do convenio da provincia da Coruña de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** e do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes**.

[51] Art.º 37 do convenio autonómico de **residencias privadas da terceira idade**.

[52] Art.º 10 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio do metal**.

[53] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña do **comercio de alimentación**.

[54] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada**.

[55] Convenios autonómicos de **editoriais** (art.º 57) e de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 51.6); tamén convenios da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 6) e do **comercio téxtil** (art.º 22) e convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59).

realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizaranse semanalmente, entregando copia do resumo semanal ao traballador no parte correspondente").

Constitúe un caso illado o particular control que deseña o convenio colectivo autonómico de **editoriais**, cuxo art.º 57 encomenda á comisión paritaria ("mixta") o control e vixilancia" da regulación que fai das horas extraordinarias engadindo que "en caso de anomalías" na realización destas "a" devandita comisión "poderá solicitar a información oportuna da empresa afectada".

5. DESCANSOS COMPENSATORIOS

De acordo cos arts. 35.1 ET, a compensación da realización de horas extraordinarias ou unicamente con tempo de descanso en lugar de co pagamento dun complemento salarial é algo que pode vir imposto polos convenios colectivos; pois ben, ningún dos examinados fai uso de tal posibilidade.

A forma en que os aludidos convenios dan conta do posible emprego da compensación con descanso dista moito de incentivar esta e permite deducir unha preferencia pola económica, que, en definitiva, queda elevada á categoría de principal fórmula de compensación. Noutros termos, a conversión real e efectiva da concesión de tempo de descanso como medio prioritario de compensación da realización das horas extraordinarias é moi excepcional; éo ata o punto de que só cabe apreciala no convenio da provincia de Lugo de **sanidade privada**[56]. Deixando a un lado este convenio, aínda que cabe encontrar algúns outros que tamén a presentan como prioritaria, cando se analizan a fondo se descobre que, en rigor, o carácter excepcional ou secundario atribuído á compensación económica carece de solidez e é retórico ou ten un mero sentido pedagóxico ou, se se prefire, que a preferencia expresada pola compensación con tempo de descanso non figura acompañada de medidas que garantan a súa eficacia práctica ou real[57] ou non se corresponde co grao de atención dispensado á compensación económica, de modo que aquela preferencia é só aparente ou formal[58].

[56] No seu art.º 10.D), o cal, despois de dispoñer que as horas extraordinarias serán compensadas "por tempo de descanso equivalente a gozar nos quince días seguintes á realización daquelas, permite que o devandito descanso poida ser substituído, "por acordo entre empresa e traballador", polos incrementos retributivos que se sinalan.

[57] Véxanse convenios autonómicos para **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** e do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade**, arts. 17 e 21, respectivamente.

[58] Así, de nada vale manifestar, como fai o art.º 55 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas**, que "as partes consideran positivo sinalar aos seus representados a posibilidade de compensar, preferentemente [a] a súa retribución, horas extraordinarias por tempo de descanso", cando, a liña seguida, só se regula a compensación económica ou, o que é igual, se omite calquera precisión acerca dos termos da compensación mediante tempo de descanso e falta calquera medida que asegure a efectividade da preferencia formulada. Iso vén a equivaler a un convite ao emprego do primeiro deses

No mellor dos casos, adóptase unha regulación neutra ou que sitúa no mesmo plano o emprego de ambas as dúas formas de compensación[59]). Son maioría, non obstante, os convenios colectivos que veñen a situar nun plano superior a compensación económica mediante indicacións que favorecen o seu emprego. É o que sucede cando se declara abertamente o carácter preferible do devandito emprego[60], cando só se contempla ou se fai referencia a este[61], ou cando ao ofrecemento da compensación económica como fórmula de xeral utilización segue a presentación da compensación mediante a concesión de descanso como unha mera posibilidade alternativa á primeira[62], como unha posibilidade utilizable "a criterio da empresa"[63], "sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo" e o decida o empresario[64] ou o traballador[65] ou cando o

---

tipos de compensación. Acontece o mesmo coa preferencia que manifesta o art.º 41 do convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[59] Por exemplo, convenio da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8: as horas extraordinarias "poderán ser compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído: unha hora extraordinaria equivale a unha hora 45 minutos de descanso retribuído; ou ben aboadas das seguinte forma: unha hora extraordinaria será aboada cun incremento do 75 por cento sobre a hora ordinaria"). Tamén convenios da provincia de Lugo do **comercio téxtil** e do **comercio da pel e o calzado** e do (art.º 14 e 18, respectivamente: "as horas extraordinarias serán aboadas cun 50% de incremento sobre a hora ordinaria, ou ben serán compensadas por períodos de descanso na mesma proporción"); convenios da provincia de Ourense de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 11: "as horas extraordinarias poderase retribuír ou compensar con descansos") e **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 10: "as horas extraordinarias poderán retribuírse ou compensarse con descansos") e convenio da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 33: "poderase optar entre aboar as horas extraordinarias, ou compensalas con tempo de descanso retribuído".

[60] Art.º 14 do convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada**.

[61] Por exemplo, convenios autonómicos de **actores e actrices de teatro** (art.º 12.2), **actividade arqueolóxica** [art.º 22.d)], **residencias privadas da terceira idade** (art.º 37) e **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 51). Tamén convenios da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 28.2), **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 23), **limpeza de edificios e locais** (art.º 22), **panadarías** (art.º 13), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 19.1), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos** (art.º 23), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 23 do convenio 2006-2008 e art.º 24 do convenio 2008-2012), **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 11), **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 7), **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 10); convenios da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 23), **limpeza de edificios e locais** (art.º 6), **primeira transformación da madeira** (art.º 7) e **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28); convenios da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 12), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 11), **hostalaría** (art.º 6), **comercio de elementos do metal** (art.º 17), **torradores de café e sucedáneos** (art.º 19) e **fabricantes de ataúdes** (art.º 22); e convenios da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 18), **limpeza de edificios e locais** (art.º 8) e **comercio do metal** (art.º 10).

[62] Véxase art.º 57, parágrafo segundo, do convenio autonómico de **editoriais**.

[63] Art.º 15.2 do convenio da provincia de Ourense da **sanidade privada**.

[64] Convenios da provincia da Coruña da **construción** (art.º 25) e de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 26), respectivamente; convenios da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 31) e **edificación e obras públicas** (art.º 33); convenio da provincia de Ourense da **construción** (art.º 54.2) e convenios da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 9.9) e **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19).

acorden, ás veces especifícase que previamente, ambos os dous[66], de modo que a falta de acordo hai que entender que procede a compensación económica.

Son cuestións que formula o descanso examinado, entre outras, a determinación do titular da opción entre el e a compensación económica, cando se consideren ambos os dous tipos de compensación; a duración daquel descanso e a determinación do momento e forma do seu goce. Todas elas encontran resposta na negociación colectiva sectorial galega, aínda que non en todos os convenios colectivos.

Dos poucos convenios que abordan a primeira desas tres cuestións, unha parte resólvena no sentido de atribuír a opción ao traballador[67], outra deixan a solución ao "criterio", "elección" ou decisión da empresa[68] e un terceiro grupo, que resulta ser, con moito, o máis amplo, sométena ao acordo de ambos os dous[69].

En canto á duración dos descansos retribuídos "equivalentes" que se deben conceder como compensación das horas extraordinarias realizadas, un importante número de convenios, quizais sen advertir as consecuencias diso, gardan un completo silencio sobre o particular[70] e polo tanto, permiten considerar que a empresa poderá facer

---

[65] Art.º 20 do convenio autonómico do **sector de pompas fúnebres** e art.º 6 do convenio de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (este en relación coas horas extraordinarias a realizar en sábados).

[66] Así, convenios autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 16), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 16) e **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 29). Tamén convenios da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 13), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 14), **comercio de alimentación** (art.º 15), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 15); convenios da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 6) e **panadarías** (art.º 32) e convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 17), **hospitalización e internamento** (art.º 7), **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 6), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 31) e **comercio de alimentación** (art.º 13).

[67] Convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 40) e do **sector de pompas fúnebres** (art.º 20); tamén convenios da provincia da Coruña e da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 55.5 e 49.5, respectivamente: "a opción da compensación en descanso ou en metálico corresponderá ao traballador"), convenio de **hostalaría** da primeira desas provincias (art.º 11: "sendo a opción de cobrala ou descansala, en todo caso, do traballador"), convenio da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 22: as horas extraordinarias "só serán remuneradas cando o traballador así o solicite") e convenio de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6, relativo á compensación das horas extraordinarias a realizar en sábados).

[68] Convenios da provincia da Coruña da **construción** (art.º 25) e de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 26); convenios da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 31) e **edificación e obras públicas** (art.º 33); convenios da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 15.2), **construción** (art.º 54.2) e **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30) e convenio da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19).

[69] Véxanse convenios citados supra nota 66; tamén convenio da provincia de Lugo de **sanidade privada** [art.º 10.D)] e convenio da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (art.º 9).

[70] Así, convenios autonómicos de **actores e actrices de teatro** (art.º 12.2), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 38), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 41), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 17), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 16), **residencias privadas da terceira idade** (art.º 37) e **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 51). Tamén convenios da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en**

coincidir aquela coa destas (compensación á par). Dentro dos que consideran a materia, descóbrense as seguintes solucións:

1) A suxeición da referida duración do descanso á observancia dunha regra de *proporcionalidade estrita* entre tal compensación e a económica. De acordo con iso, se esta última comporta unha recarga sobre o valor da hora ordinaria, a duración do descanso sería equivalente ao tempo consumido na realización das horas extraordinarias incrementado na mesma medida que a marcada para o cálculo daquela recarga. Disponse entón, unha vez fixado o importe da compensación económica no equivalente ao valor da hora ordinaria incrementado nun 75 por 100, que a compensación por tempo de descanso retribuído será "na mesma proporción"[71], "na mesma porcentaxe" da recarga económica[72], a razón de "1,75 horas de descanso"[73] ou dunha hora e corenta e cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada[74]. En igual sentido, para un valor económico da hora extraordinaria do 150 por cento do valor da hora ordinaria establécese que o tempo de descanso a conceder como compensación alternativa será dunha hora e media[75]; e se o primeiro é do 125 por cento, o segundo

---

autobús por estrada (art.º 13), **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 28.2), **almacenistas de froitas, hortalizas e plátanos** (art.º 11), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 55), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 15), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 26), **panadarías** (art.º 13), **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análise clínicos** (art.º 23) e **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 23 do convenio 2006-2008 e art.º 24 do convenio 2009-2012); convenios da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 23), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 31), **edificación e obras públicas** (art.º 33), **limpeza de edificios e locais** (art.º 6), **primeira transformación da madeira** (art.º 7), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28) e **sanidade privada** [art.º 10.D)]; convenios da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 12), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 11), **panadarías** (art.º 32), **hostalaría** (art.º 6) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 19); e convenios da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 9.9), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 59), **comercio de materiais de construción** (art.º 12), **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 18) e **comercio do metal** (art.º 10).

[71] Convenio da provincia da Coruña de **comercio vario** [art.º 11: as horas extraordinarias "aboaranse cun 75% sobre a hora ordinaria (...). Poderán compensarse con horas de descanso na mesma proporción"].

[72] Convenio da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 15), convenio da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 6) e convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 17), **comercio de alimentación** (art.º 13) e **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (art.º 9).

[73] Convenio da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 11).

[74] Convenio autonómico de **actividade arqueolóxica** [art.º 22d)], convenio da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8) e convenios da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 30.2), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19) e **rematantes e almacenistas de madeira** (art.º 31).

[75] Convenio autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 21.1.2); convenios da provincia de Lugo do **comercio téxtil** (art.º 14) e do **comercio da pel e o calzado** (art.º 18); convenio da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30) e convenios da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 33) e **carpintaría de ribeira** (art.º 21.7).

será dunha hora e quince minutos[76]. En fin, se o valor económico da hora extraordinaria resulta ser do 200 por cento do correspondente ao valor da ordinaria, o tempo de descanso concedido é de dúas horas por cada hora extraordinaria realizada[77].

O cálculo da duración do tempo de descanso de acordo co expresado modo de proceder prodúcese, ás veces, en convenios colectivos onde o incremento aplicado na determinación da compensación económica é distinto en función do momento en que se realicen as horas extraordinarias (en días laborables, en período nocturno ou en domingos e festivos). A compensación económica máis alta ou máis baixa dalgunhas delas está acompañada, pois, dun incremento ou dunha redución en igual proporción da compensación alternativa con tempo de descanso[78].

Por suposto, se a compensación económica non implica ningún incremento tampouco o supoñerá a compensación con descanso[79].

2) A introdución, en relación coa compensación das horas extraordinarias realizadas en determinados momentos, de excepcións á referida regra de proporcionalidade estrita definidas pola determinación da compensación con tempo de descanso de acordo cun incremento superior ao da compensación económica. Así sucede, por exemplo, cando se dispón que "as horas extraordinarias realizadas en domingo ou en festivo oficial se compensarán economicamente a razón de 1,50 horas por cada hora de traballo, ou ben con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria traballada"[80], ou que cada hora extraordinaria traballada entre as 22 e as 7 horas se

[76] Convenio autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 9).

[77] Convenio da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 6).

[78] Convenios da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (a recarga económica do 175 por 100 do valor da hora ordinaria por cada unha das horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos, establecido no seu art.º 15, equivalería, pois, a 2 horas e 45 minutos de descanso), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 14) e **comercio de mobles** (art.º 15). Tamén convenios da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 6; recarga económica do 100 por 100 do valor da hora ordinaria por cada unha das horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos, equivalente a 2 horas de descanso) e convenios da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 17; recarga económica do 150 por 100 do valor da hora ordinaria, en lugar do xeral do 75 por 100, por cada unha das horas extraordinarias traballadas en domingos e festivos, equivalente a 2 horas e 30 minutos de descanso), **almacenistas de madeira** (art.º 33; recarga económica do 75 por 100 do valor da hora ordinaria, en lugar do xeral do 50 por 100, por cada unha das horas extraordinarias realizadas en día non laborable equivalente a 1 hora e 45 minutos), **construción** (art.º 30.2), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 19), **rematantes e almacenistas de madeira** (art.º 25), **comercio de alimentación** (art.º 13) e **carpintaría de ribeira** (art.º 21.4).

[79] Neste sentido, en relación coas horas extraordinarias correspondentes a días laborables, art.º 40 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**: "as horas extraordinarias realizadas en días que non sexan domingo ou festivo oficial compensaranse a razón dunha hora traballada por unha hora de descanso, ou ben economicamente na mesma proporción".

[80] Art.º 40 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**.

aboará a razón dun 130 por cento do importe correspondente a unha hora de traballo ordinaria incrementado nun 15 por cento ou con "120 minutos" de descanso[81].

3) A substitución da regra da proporcionalidade estrita por outra onde a compensación por tempo de descanso resulta máis elevada en termos comparativos. Establécese así que cada hora extraordinaria realizada se compensará cunha hora e media de descanso ou "mediante o pagamento en metálico", cun importe equivalente "ao 130 por cento do valor da hora ordinaria"[82].

4) A substitución da regra da proporcionalidade estrita por outra onde a compensación económica resulta superior. Deste modo, establécese que a realización das horas extraordinarias "se compensará por tempo equivalente de descanso retribuído, incrementado nun 10% (...) ou poderá retribuírse co seguinte incremento: unha recarga do 20% sobre o que corresponda a unha hora ordinaria"[83].

5) A combinación das dúas formas de compensación, de modo que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso de igual duración e unha determinada cantidade de diñeiro. O emprego desta fórmula preséntase como unha alternativa adicional ás opcións puras pola compensación económica e a compensación con tempo de descanso[84].

6) A remisión da duración do tempo de descanso e, polo tanto, da posibilidade de que sexa ou non superior ao tempo correspondente ás horas extraordinarias realizadas, ao acordo entre a empresa e o traballador[85].

Por último, os convenios que abordan a cuestión da determinación do momento e forma de goce dos descansos fano dun modo que varía significativamente, en intensidade e precisión, duns a outros, aínda que as previsións distan moito de considerar todos os aspectos daquela. Neste sentido, os aludidos convenios limítanse:

1) A dispoñer que o goce do descanso se producirá de "común acordo entre a empresa e os traballadores afectados"[86], sen ningunha indicación sobre a solución da posible falta de acordo.

---

[81] Art.º 16 do convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**.

[82] Art.º 55 (apartados 2 e 4) e art.º 49 (tamén apartados 2 e 4), respectivamente, dos convenios da provincia da Coruña e da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**. O mesmo criterio no art.º 16 do convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais**.

[83] Art.º 15.2 do convenio da provincia de Ourense da **sanidade privada**. Parece que sucede o mesmo no convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 33.1 e 2 en relación co anexo IV).

[84] Art.º 55.3 e 49.3 dos convenios da provincia da Coruña e da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**: "subsidiariamente, as horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos e retribución, a razón de: unha hora extra realizada equivalería (*sic*) a unha hora de descanso e media hora retribuída ao valor da hora ordinaria".

[85] Convenio autonómico do **sector de pompas fúnebres** [art.º 20: "ás empresas (...) poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de descanso na porcentaxe que se estableza"]

2) A atribuír ao traballador a posibilidade de optar polo goce acumulado "por semanas ou meses" dos tempos de descanso[87].

3) A dispoñer, sen máis, que os indicados tempos de descanso "se acumularán por xornadas completas" para os efectos do seu goce[88]. Nalgunha ocasión indícase que iso se producirá logo de acordo entre a empresa e o traballador[89] ou adóptase unha redacción que supedita á existencia de tal acordo a posibilidade de calquera goce acumulado dos tempos de descanso[90]". En ambos os dous casos, tampouco se achegan indicacións sobre a solución do desacordo.

4) A dispoñer que corresponderá á empresa a fixación do momento do goce durante os catro meses seguintes á realización das horas extraordinarias e que, "con carácter xeral, se acumularán os descansos por xornadas completas"[91]. Ás veces omítese indicar a quen se atribúe a correspondente decisión e configúrase como unha simple posibilidade ese goce acumulado por días completos dos tempos de descanso gañados[92].

5) A establecer que o goce comentado terá lugar dentro do mes seguinte á realización das horas extraordinarias das que traia causa e non se poderá producir nos meses de xuño, xullo e agosto[93]. Tamén, xa sen unha limitación como esta última, que aquel goce "se deberá efectuar dentro dos 2 meses seguintes" á realización das horas extraordinarias[94] ou, con maior frecuencia, no prazo dos tres meses seguintes[95]. O prazo

---

[86] Art.º 22 do convenio da provincia de Ourense do **comercio téxtil**; tamén art.º 16 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil**, en relación coas horas extraordinarias realizadas en domingos e días festivos.

[87] Art.º 11 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[88] Art.º 29 do convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas**.

[89] Art.º 57 do convenio autonómico de **editoriais**.

[90] Convenios da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 30.3), **almacenistas de madeira** (art.º 33), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 31), **carpintaría de ribeira** (art.º 21.7) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 33.3): "no caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas", o seu desfrute "será sempre pactado entre o empresario e o traballador".

[91] Art.º 55.5 e art.º 49.5, respectivamente, dos convenios da provincia da Coruña e da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**.

[92] Convenio autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 16: "os excesos de xornada poderán acumularse ata compensarse con días completos de descanso. O desfrute será nos 4 meses seguintes á realización destes excesos de xornada").

[93] Art.º 6 do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes**.

[94] Art.º 20 do convenio autonómico do **sector de pompas fúnebres**.

[95] Art.º 21.1.2 do convenio autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade**. Tamén convenios da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 15.2) e **sideremetal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 30).

de goce máis reducido que se encontrou é o dos quince días seguintes ao período no que tivera lugar a hora extraordinaria"[96].

Non engade nada ao disposto no art.º 35.2, parágrafo segundo, ET a previsión dalgún convenio segundo a cal non se computarán para os efectos do límite máximo legal de horas extraordinarias as "compensadas mediante descansos gozados dentro dos catro meses seguintes á súa realización"[97].

[96] Art.º 10.D) do convenio da provincia de Lugo de **sanidade privada**.

[97] Art.º 39 do convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** e art.º 33 do convenio da provincia de Pontevedra de igual actividade.

CADRO NÚMERO 11: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios colectivos autonómicos**

Convenios	Contía da compensación
Actividade arqueolóxica	175 por 100 do importe da hora ordinaria ("común").
Actividade de axuda a domicilio	Segundo a categoría dos traballadores [durante 2009: 24,66, 18,40, 17,43, 15,90, 13,95 e 12,03 euros (anexo I)].
Actores e actrices de teatro	160 por 100 do importe da hora ordinaria (soldo bruto mensual/148 horas mensuais x 60%).
Aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie	Importe distinto segundo a actividade (aparcadoiros, zona azul ou garaxes) e categoría dos traballadores (anexos I, III e V).
Centros especiais de emprego	125 por 100 do importe da hora ordinaria.
Editoriais	Importe determinado de común acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores.
Empresas organizadoras do xogo do bingo	Importe distinto segundo a categoría A, B ou C dos traballadores (durante 2008: 16,26, 15,31 e 14,36 euros cada hora, respectivamente).
Eventos, servizos e producións culturais	130 por 100 do importe da hora ordinaria; do 145 por 100 cando se trate de horas extraordinarias nocturnas.
Grúas móbiles autopropulsadas	O importe, nunca inferior ao valor da hora ordinaria, que acorden libremente as partes.
Instalacións deportivas e ximnasios	Horas extraordinarias realizadas en domingo ou festivo oficial: 150 por 100 do importe da hora ordinaria. Aboamento das demais sen ningunha recarga.
Residencias privadas da terceira idade	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Sector de actividade de asistencia sanitaria xestionada por fundacións ou sociedades públicas autonómicas	150 por 100 do importe da hora ordinaria que correponda; do 175 por 100 cando se trate de horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos.
Sector da lousa (Ourense e Lugo)	O importe negociado entre a empresa e representantes legais dos traballadores (*.)
Transporte de enfermos e accidentados en ambulancia	175 por 100 do importe do salario base, plus de convenio e antigüidade x 14/1800.

(*) **A determinación do importe na forma indicada establécea o art.º 29.1 do acordo marco (estatal) do sector da lousa**, subscrito en 1997 (BOE de 10 abril), a cuxa xeral aplicación supletoria remite o art.º 5 do convenio autonómico, que omite o tratamento das horas extraordinarias, igual que o doutros moitos aspectos do tempo de traballo

CADRO NÚMERO 12: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios colectivos da provincia da CORUÑA**

Convenios	Contía
Axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito (convenio 2008-2012)	Cada hora tipo A[*]: segundo a categoría, 14,28, 13,74, 13,34, 12,23, 10,77, 9,96, 9,68, 9,60 e 9,27 euros durante o ano 2010. Cada hora tipo B [**]: segundo a categoría, 22,25, 19,90, 19,80, 14,07, 13,68, 13,56 e 13,09 euros durante o ano 2010.
Comercio de alimentación	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 275 por 100 en domingos e festivos.
Comercio de mobles	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 200 por 100 en domingos e festivos (salvo "días extraordinarios de feira").
Comercio vario	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns	200 por 100 do salario hora.
Construción	Importes distintos segundo a categoría. Durante o ano 2011, 20,55, 16,77, 16,16, 14,95, 13,09, 11,99, 11,81, 11,63, 11,38 e 10,99 euros cada hora (anexo I).
Derivados do cemento	130 por 100 do importe da hora ordinaria.
Elaboración e instalación de pedra e mármore	Cada hora 12,26, 14,49 ou 20,06 euros, segundo qu realícese en día laborable, festivo ou domingo ou período nocturno.
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública	Para os traballadores das categorías incluídas nos niveis salariais I, II e III, cada hora 14,50, 12,50 ou 10,50 euros, respectivamente. Para os demais, traballadores 115 por 100 do importe de a hora ordinaria.
Establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas	175 por 100 do importe da hora ordinaria.

[*] De acordo co art.º 24 do convenio, "no porto da Coruña serán horas tipo as realizadas de luns a venres entre as 06,00 e as 22,00 horas, e as realizadas os sábados entre as 06,00 e as 14,00 horas"; no porto de Ferrol, "as realizadas de luns a venres entre as 08,00 e as 23,30 horas, e as realizadas os sábados entre as 08,00 e as 14,00 horas".

[**] De acordo co art.º 24 do convenio, "no porto da Coruña serán horas tipo B as realizadas entre as 22,00 e as 06,00 horas, as realizadas os sábados a partir das 14,00 horas e as realizadas en domingos e festivos"; no porto de Ferrol, "as realizadas entre as 23,30 horas e as 08.00 horas, as realizadas os sábados a partir das 14,00 horas e as realizadas en domingos e festivos".

Exportación de peixe fresco do porto da Coruña	180 por 100 do importe do "salario tipo de hora ordinaria".
Hostalaría	130 por 100 do importe da hora ordinaria.
Industrias de carpintaría e ebanistaría	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Industrias siderometalúrxicas	160 por 100 do importe da hora ordinaria; 175 por 100 en festivos.
Limpeza de edificios e locais	125 por 100 do importe da hora ordinaria.
Almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos	150 por 100 do importe da hora ordinaria; 200 por 100 en domingos e festivos.
Panadarías	175 por 100 do importe da hora ordinaria, calculado conforme á fórmula: *salario anual bruto x 175/xornada anual x 100*.
Rematantes e serradoiros de madeira	175 por cento do importe da hora ordinaria.
Tinturarías, lavandarías e pasada de roupa	150 por 100 do importe da hora ordinaria. En sábado, do 250 por100 e en domingo ou festivo do 300 por 100.
Transporte de mercadorías por estrada	Con carácter xeral, 130 por cento do importe da hora ordinaria. En festivo e domingo do 200 por 100 do importe e o 24 e 31 de decembro, de 21 a 7 horas, do 300 por 100.
Transporte de viaxeiros en autobús por estrada	150 por 100 do importe da hora ordinaria.

CADRO NÚMERO 13: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios colectivos da provincia de LUGO**

Convenios	Contía
Comercio da pel e o calzado	150 por 100 do importe da hora ordinaria.
Comercio de materiais de construción e saneamento	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010: 10,86, 9,95, 9,15, 8,60, 8,51, 8,15, 8,07, 7,51, 7,47 7,46 e 7,02 euros cada hora).
Comercio téxtil	150 por 100 do importe da hora ordinaria.
Edificación e obras públicas	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010, 14, 04 , 13,14, 12,73, 12,31, 11,88, 11,57, 11,39, 10,10, 9,37, 9,03 e 8,95 euros cada hora).

Limpeza de edificios e locais	As dúas primeiras horas, 125 por 100 do importe da hora ordinaria; as demais, 150 por 100 de o devandito importe.
Materiais e prefabricados da construción	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010, 12,95, 10,05, 10,02, 9,95, 9,74, 9,45, 9,22, 9, 8,90 e 8,47 euros cada hora).
Panadarías	175 por 100 do importe do salario base segundo a fórmula: *salario base x 30 x 1,75/172.*
Primeira transformación da madeira	120 por 100 do importe da hora ordinaria.
Sanidade privada	As dez primeiras horas, 130 por 100 do importe da hora ordinaria; as comprendidas entre a décima e a trixésima, ambas as dúas incluídas, 145 por 100 e as demais 160 por 100.
Transporte de viaxeiros por estrada	170 por 100 do importe da hora ordinaria.

CADRO NÚMERO 14: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios colectivos da provincia de OURENSE**

Convenios	Contía
Comercio de alimentación	175 por 100 do importe da hora ordinaria. En domingos ou festivos, do 100 por 100.
Comercio de elementos do metal	En días laborables, 175 por 100 sobre o "salario-hora". En días festivos e domingos, do 150 por 100.
Comercio de materiais para a construción e saneamento	160 por 100 do importe da hora ordinaria.
Construción	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010, 10,47, 9,96, 9,67, 9,29, 8,76, 8,44 e 8,12 euros cada hora).
Fabricantes de ataúdes	Para todos os traballadores, 9,62 euros cada hora.
Hostalaría	200 por 100 do importe da hora ordinaria.
Panadarías	175 por 100 do importe da hora "común".
Rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira	175 por 100 do importe da hora ordinaria ("común").
Sanidade privada	120 por 100 do importe da hora ordinaria.

Siderometal e talleres de reparación de vehículos	150 por 100 do importe da hora "común" (salario base,gratificación de carencia de incentivos e, no seu caso, antigüidade).
Torradores de café e sucedáneos	140 por 100 do valor da hora normal de traballo.

CADRO NÚMERO 15: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios colectivos da provincia de PONTEVEDRA**

Convenios	Contía
Almacenistas de madeira	150 por 100 do importe da hora ordinaria. En días non laborables, 175 por 100.
Carpintaría, ebanistaría e actividades afíns	En día laborable: importes distintos segundo a categoría; en concreto, 15,10, 14,75, 13,90, 13,65, 13,40 13,30, 13,05 e 12,90 euros cada hora). En días non laborables 145 por 100 dos anteriores importes.
Carpintaría de ribeira	150 por 100 do importe da hora ordinaria. En días non laborables, o incremento superior pactado en cada empresa.
Comercio de alimentación	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 225 por 100 en domingos e festivos.
Comercio de materiais da construción	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Comercio do metal	200 por 100 do importe da hora ordinaria.
Construción	En días laborables, importes distintos segundo a categoría (durante 2007: 18,55, 14,55, 13,55, 13,25, 13,15, 13,10, 12,85, 12,60 e 12,5 euros cada hora); inaplicación durante a vixencia do convenio do importe do 175 por 100 do valor de a hora ordinaria. En días non laborables, 200 por 100 do valor da hora ordinaria.
Derivados do cemento	130 por 100 do importe da hora ordinaria.
Empresas exportadoras de peixe fresco	As dúas primeiras horas, incremento do 100 por 100 e o resto do 200 por 100 (omítese toda referencia á base de cálculo).
Hospitalización e internamento	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Industrias de bebidas refrescantes	200 por 100 do importe da hora "normal".

Industrias e despachos de panificación, confeitarías, repostarías e pratos cociñados	175 por 100 do importe da hora ordinaria; En domingos ou días festivos, do 200 por 100.
Industrias do metal sen convenio propio	Importes distintos segundo a categoría (durante o ano 2009: , 28,24, 25,58, 21,74, 19,67, 19, 17,15, 16,88, 15,89, 15,04, 14,61, 14,21, 13,63, 13,56 e 9,9 euros cada hora) incrementados un 25 por 100 cando a hora extraordinaria sexa nocturna (realícese entre as dez da noite e as seis da mañá).
Limpeza de edificios e locais	Durante 2008, 6,61 euros cada hora; en domingos e festivos, 7,75 euros.
Mármores e pedras	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 185 por 100 en sábados e 200 por 100 en domingos e festivos.
Almacenistas de froitas e produtos hortícolas	175 por 100 do importe da hora ordinaria.
Rematantes e serradoiros de madeira	175 por 100 do importe da hora ordinaria; En días non laborables, do 150 por 100.
Sector extractivo da pedra natural	170 por 100 do importe da hora ordinaria. En sábado, do 185 por100 e en domingo ou festivo do 200 por 100
Transporte público de mercadorías por estrada	125 por 100 do importe do salario base máis antigüidade segundo a fórmula: salario base+antigüedadex15/xornada anual ordinaria de traballo efectivo.

CADRO NÚMERO 16: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais do COMERCIO DE ALIMENTACIÓN**

Provincia	Contía
A Coruña	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 275 por 100 en domingos e festivos.
Lugo	*Non se fixa a contía*.
Ourense	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 200 por 100 en domingos ou festivos.
Pontevedra	175 por 100 do importe da hora ordinaria; 225 por 100 en domingos e festivos.

CADRO NÚMERO 17: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais da CONSTRUCIÓN**

Provincia	Contía
A Coruña	Importes distintos segundo a categoría. Durante o Ano 2011, 20,55, 16,77, 16,16, 14,95, 13,09, 11,99, 11,81, 11,63, 11,38 e 10,99 euros cada hora.
Lugo	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010, 14, 04 , 13,14, 12,73, 12,31, 11,88, 11,57, 11,39, 10,10, 9,37, 9,03 e 8,95 euros cada hora).
Ourense	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010, 10,47, 9,96, 9,67, 9,29, 8,76, 8,44 e 8,12 euros cada hora).
Pontevedra	En días laborables, importes distintos segundo a categoría (durante 2007: 18,55, 14,55, 13,55, 13,25, 13,15, 13,10, 12,85, 12,60 e 12,5 euros cada hora); inaplicación durante a vixencia do convenio do importe do 175 por 100 do valor de a hora ordinaria. En días non laborables, 200 por 100 do valor da hora ordinaria.

CADRO NÚMERO 18: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais de COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCIÓN E SANEAMENTO**

Provincia	Contía
Lugo	Importes distintos segundo a categoría (durante 2010: 10,86, 9,95, 9,15, 8,60, 8,51, 8,15, 8,07, 7,51, 7,47 7,46 e 7,02 euros cada hora).
Ourense	160 por 100 do importe da hora ordinaria.
Pontevedra	175 por 100 do importe da hora ordinaria.

CADRO NÚMERO 19: **Compensación económica da realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais de DERIVADOS DO CEMENTO**

Provincia	Contía
A Coruña	130 por 100 do importe da hora ordinaria.
Pontevedra	130 por 100 do importe da hora ordinaria.

CADRO NÚMERO 20: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais de HOSTALARÍA**

Provincia	Contía
A Coruña	130 por 100 do importe da hora ordinaria.
Lugo	*Non se fixa a contía.*
Ourense	200 por 100 do importe da hora ordinaria.
Pontevedra	*Non se fixa a contía*.

CADRO NÚMERO 21: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais de PANADARÍAS**

Provincia	Contía
A Coruña	175 por 100 do importe da hora ordinaria, calculado conforme á fórmula: *salario anual bruto x 175/xornada anual x 100*.
Lugo	175 por 100 do importe do salario base segundo a fórmula: *salario base x 30 x 1,75/172*.
Ourense	175 por 100 do importe da hora "común".
Pontevedra	175 por 100 do importe da hora ordinaria; en domingos ou días festivos, do 200 por 100.

CADRO NÚMERO 22: **Compensación económica por realización de horas extraordinarias nos convenios provinciais de REMATANTES E SERRADOIROS DE MADERA**

Provincia	Contía
A Coruña	175 por cento do importe da hora ordinaria.
Lugo	120 por cento do importe da hora ordinaria.
Ourense	175 por 100 do importe da hora ordinaria ("común").
Pontevedra	175 por 100 do importe da hora ordinaria; En días non laborables, do 150 por 100.

Capítulo III

DESCANSOS LEGAIS[*]

1. DENTRO DA XORNADA

Tales descansos e as cuestións que formulan foron obxecto de tratamento no apartado 1.C) do capítulo I desta mesma parte, ao que se remite.

2. ENTRE XORNADAS

O art.º 34.3 ET establece que "entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas". Á súa vez, o art.º 2 RDX desenvolve a posibilidade de flexibilizar este réxime: "1. As reducións contempladas neste Real Decreto dos descansos entre xornadas e semanal previstos nos artigos 34, apartado 3 (...) do Estatuto dos Traballadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración non inferior á redución experimentada, a gozar dentro dos períodos de referencia que en cada caso se sinalan, na forma que se determine mediante acordo ou pacto. Non obstante o disposto no parágrafo anterior, nos convenios colectivos poderase autorizar que, logo de acordo entre a empresa e o traballador afectado, a totalidade ou parte dos descansos compensatorios debidos polas reducións contempladas neste Real Decreto para os descansos entre xornadas poida acumularse para o seu goce conxuntamente coas vacacións anuais (...). Cando neste Real Decreto se autorice un descanso entre xornadas de duración inferior a dez horas, a posibilidade prevista no parágrafo anterior quedará en todo caso limitada á acumulación daquelas horas que resten tras garantir o goce, nos períodos de referencia indicados en cada caso, dun descanso mínimo de dez horas".

A) O límite de doce horas

Non son moitos os convenios que abordan esta cuestión. A maior parte dos analizados nin sequera menciona o descanso entre xornadas ou ben o reflicte

---

[*] Autores: YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ (apartado 5) e JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO (apartados 2, 3 e 4).

tacitamente ao establecer o horario de traballo para o sector[1]. Como era de esperar, ningún aumenta expresamente a previsión legal, outorgando un descanso maior do establecido no ET, e as únicas melloras derívanse dos devanditos horarios indicados para a actividade.

Outro reducido grupo limítase a establecer a necesidade de respectar o descanso recollido no ET, xa sexa cunha mención aos descansos legalmente establecidos[2], xa sexa plasmando expresamente as doce horas necesarias[3]. Estas referencias adoitan aparecer de forma habitual como recordatorio das limitacións á distribución irregular da xornada ou vinculadas á extensión de horarios comerciais mediando a correspondente autorización da Xunta de Galicia.

B) Reducións do descanso legal

Son contados os convenios que aproveitan a flexibilidade ofrecida polo RDX: o do **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** e dous de **transporte de viaxeiros por estrada**, os das provincias da Coruña e Lugo.

No primeiro dos casos, en desenvolvemento aparente do artigo 19.2 RDX, o acurtamento do descanso entre xornadas e o establecemento de sistemas alternativos vén motivado por "mediar razóns organizativas, en caso de traballo a quendas, cambios

[1] Sirva como exemplo o art.º 16 convenio colectivo autonómico para **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza**: "o horario de entrada ao traballo pola mañá non será antes das 9 horas e de saída pola tarde non o será despois das 20:30 horas". Pola remisión que este convenio efectúa ao de ámbito estatal, o sector ten establecido o límite de 12 horas ordinario.

[2] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 26), **actividade arqueolóxica** (art.º 26), **pompas fúnebres** (art.º 15), **actores e actrices de teatro** (art.º 12), **centros especiais de emprego** (art.º 8, deixando a posibilidade á comisión paritaria de acordar unha distribución diferente "cando, por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo, non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros") e **editoriais** (art.º 63); convenios colectivos da provincia da Coruña dos sectores de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30), **comercio de alimentación** (art.º 13); convenios colectivos da provincia de Lugo dos sectores de **comercio de alimentación** (art.º 9), **comercio téxtil** (art.º 21) e **comercio da pel e o calzado** (art.º 15) e convenios colectivos da provincia de Ourense dos sectores de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 7), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 10), **comercio de alimentación** (art.º 4) e **sanidade privada** (art.º 14).

[3] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 28), **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 14), **ximnasios e instalacións deportivas** (art.º 26), **actores e actrices de teatro** (art.º 12), **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 41), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37), **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 24) e **actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 24); convenio colectivo da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8); convenios colectivos da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 12) e **hostalaría** (art.º 7) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 15).

de equipo, realización de gardas ou de xornada complementaria" sendo necesario sempre o acordo cos traballadores. O convenio é tallante ao prohibir a compensación económica desta situación[4].

En canto aos convenios do sector de transportes, as súas regulacións son moi extensas e detalladas, en comparación co mínimo tratamento que esta materia recibe na negociación colectiva sectorial galega. Desenvolven o autorizado polo RDX (deberase respectar en todo caso un descanso mínimo entre xornadas de dez horas, podendo compensarse as diferenzas ata as doce horas establecidas con carácter xeral, así como computar o descanso semanal de día e medio, en períodos de ata catro semanas) e a normativa europea na materia.

No caso do convenio da provincia de Lugo, disponse para o persoal de movemento un descanso diario de once horas consecutivas, que se pode reducir a nove horas tres veces entre dous períodos de descansos semanais. Así mesmo, considérase outra importante flexibilización, consistente na posibilidade de substitución do descanso indicado de once horas por un descanso tomado en dous períodos distintos dentro dun período de referencia de vinte e catro horas, cando un deles sexa de, polo menos, tres horas, e o outro, polo menos, de nove horas, en todo caso ininterrompidas todas elas[5], conforme ao disposto no Regulamento (CE) n.º 561/2006 (en especial, o seu art.º 8).

Á súa vez, o convenio da provincia da Coruña establece, inicialmente, un descanso 12 horas ininterrompidas. Posteriormente, o propio convenio excepciónase, remitindo a lexislación vixente en materia de transporte por estrada. Admítense entón descansos de dez horas, que deberán ser compensados pola redución[6].

Paga a pena sinalar que os convenios colectivos de t**ransportes de mercadorías por estrada** e de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Ourense (arts. 9 e 11 respectivamente) remiten directamente todo o tratamento da xornada de traballo ao mencionado regulamento comunitario.

Por último, tráense a colación os convenios colectivos que realizan unha remisión xeral a acordos ou convenios colectivos estatais ou a ordenanzas laborais ou laudos arbitrais substitutivos destas. Se ben iso pode ter sentido noutras materias reguladas convencionalmente, a maioría das remisións carecen de contido no que aquí interesa. Abordan materias non tratadas a ordenanza laboral de hospitalización, consulta e

[4] Art.º 24 convenio colectivo de ámbito autonómico de **actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade.**

[5] Art.º 9 convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada**.

[6] Art.º 16 convenio colectivo da provincia da Coruña para o sector de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** ("de tal xeito que o tempo descansado de menos nunha semana se agrupe, como máis tardar, ao descanso semanal da que lle segue")

asistencia[7], á que remiten os convenios colectivos de **sanidade privada de** Lugo[8] e de **hospitalización e internamento** de Pontevedra[9], e o **acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada**[10], ao que remite o convenio colectivo de **transporte de mercadorías por estrada** de Lugo[11].

3. SEMANAL

O art.º 37.1 ET establece que "os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo". O segundo parágrafo do devandito artigo abre a porta á flexibilización deste réxime ao declarar aplicable o disposto no art.º 34.7 ET en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas. Á súa vez, o RDX desenvolve esta previsión, establecendo que "as reducións contempladas neste Real Decreto dos descansos (...) semanal previstos nos artigos 34, apartado 3, e 37, apartado 1, do Estatuto dos Traballadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración non inferior á redución experimentada, a gozar dentro dos períodos de referencia que en cada caso se sinalan, na forma que se determine mediante acordo ou pacto. Non obstante o disposto no parágrafo anterior, nos convenios colectivos poderase autorizar que, logo de acordo entre a empresa e o traballador afectado, a totalidade ou parte dos descansos compensatorios (...) poida acumularse para o seu goce conxuntamente coas vacacións anuais. Do mesmo modo se poderán acumular as compensacións consideradas para o medio día do descanso semanal".

A) Duración

A maior parte dos convenios colectivos analizados non aumentan a duración legal do descanso semanal, en bastantes casos pola omisión de calquera mención á cuestión

[7] O seu art.º 43 dispón que "nas empresas en que se realice actividade laboral por equipos de traballadores en réxime de quenda, e cando así o requira a organización do traballo, poderanse computar por períodos de ata catro semanas os descansos de doce horas entre xornadas".

[8] Disposición adicional primeira.

[9] Art.º 33.

[10] Segundo o seu art.º 27.2: "Nos servizos de movemento e demais actividades directamente vinculadas á saída e chegada de vehículos, que pola súa propia natureza se estenden de forma discontinua ao longo dun período de tempo superior a doce horas ao día, o descanso entre xornadas poderá ser de nove horas sempre que o traballador poida gozar durante a xornada dun descanso mínimo ininterrompido de cinco horas. Cando se faga uso desta previsión do Real Decreto 1561/1995, o traballador terá dereito a percibir o complemento de posto de traballo que para o efecto se pacte en convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a representación da empresa e a dos traballadores".

[11] Segundo o seu art.º 7.

ou pola simple remisión á lexislación vixente[12]. En liña con esta afirmación, un amplo grupo dos convenios analizados fixa expresamente día e medio de descanso[13], un só establece 36 horas como período de repouso semanal[14] e outro considera ambos os dous módulos como equivalentes[15]. Hai que sinalar, por último, a pouco afortunada expresión dun "descanso semanal dominical dun día" nun convenio que admite a acumulación da media xornada restante[16].

En contraste, outro grupo de convenios, máis reducido, estende a duración do descanso ata dous días completos, na maior parte das ocasións de forma tácita ao fixar xornadas de traballo de luns a venres[17]. Son escasos, pois, os convenios que establecen

[12] Así, art.º 12 convenio colectivo de ámbito autonómico de **actores e actrices de teatro,** que remite ao RDX, que establece, no seu art.º 9, que "os artistas en espectáculos públicos gozarán dun descanso mínimo semanal de día e medio, que será fixado de mutuo acordo, e que non coincidirá cos días en que haxa de realizarse ante o público a actividade artística de que se trate. Se non é posible o desfrute ininterrompido do descaso semanal, poderá fraccionarse, respectando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrompido de vinte e catro horas, salvo que, mediante pacto individual ou colectivo se establecese a acumulación por períodos de ata catro semanas do desfrute do descanso semanal".

[13] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 38), **dobraxe** (art.º 11, para o persoal de administración e produción) e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 25, coa precisión, de dubidosa conformidade con recentes pronunciamentos do Tribunal Supremo, de que se entenderán incluídas as doce horas de descanso [entre xornadas] previstas no artigo 24"); convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 16); convenios colectivos da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 17), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 15) e **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11, para o persoal non de movemento); convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 9), **hostalaría** (art.º 8) e **comercio de alimentación** (art.19) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 12, vinculado a xornadas diarias de 7 horas e 15 minutos e un medio día de 3 horas e 45 minutos) e **comercio da pel** (art.º 5, en horario de verán, a tarde do sábado e o día completo do domingo, suxeito a excepcións acordadas entre empresario e traballadores; o resto do ano, "en cada empresa fixarase o descanso compensatorio polo traballo nas tardes dos sábados").

[14] Art.º 6 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froitas e produtos hortícolas.**

[15] Art.º 29 Convenio colectivo de ámbito autonómico de **residencias privadas da terceira idade**

[16] Art.º 5 convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio vario** (para o sector téxtil).

[17] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 27, sensu contrario); **actividade arqueolóxica** (art.º 26) e **dobraxe** (art.º 11 para o persoal da rama técnica, art.º 16 para a rama artística); convenios colectivos da provincia da Coruña dos sectores de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 25, salvo acordo entre empresa e traballadores para traballar o sábado pola mañá), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17), **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 10), **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 13, se ben coa facultade empresarial de dispoñer de 6 sábados anuais, ou máis por acordo cos traballadores), **derivados do cemento** (art.º 35), **hostalaría** (art.º 14), **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7), **oficinas e despachos** (art.º 8) e **pintura** (art.º 14); convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 6, salvo que por acordo entre a empresa e os traballadores se habilite o sábado como día laborable), **industrias vinícolas** (art.º 14, mesma formulación), **oficinas e despachos** [art.8, coa precisión seguinte: "ás empresas poderán distribuír o traballo de luns a sábados nos períodos de maior actividade ou de acumulación de tarefas"; tamén se ha de ter en conta a remisión que a disposición final primeira do devandito convenio fai á ordenanza laboral para oficinas e despachos de 1972 (o art.º 35 desta dispón que "nos domingos e días festivos a empresa poderá establecer gardas dos subalternos para funcións de

de forma expresa unha ampliación deste tempo non laborable a dous días[18] ou a corenta e oito horas[19]. Ambas as dúas fórmulas encóntranse nos textos analizados, mesmo nalgún caso recollidas simultánea e indistintamente[20], se ben é absolutamente predominante a formulación en días, en liña co disposto no ET. A excepción illada é, novamente, o convenio de **transporte de viaxeiros por estrada** da provincia de Lugo, que fixa 45 horas de descanso semanal para o persoal de movemento, con detalladas regras de desenvolvemento[21].

Por último, existen tamén aquí convenios colectivos que realizan unha remisión xeral a acordos ou convenios colectivos estatais ou a laudos arbitrais substitutivos de ordenanzas laborais, o cal tampouco repercute, polo xeral, sobre a materia aquí

---

vixilancia. Estas gardas terán duración de oito horas, e durante elas, salvo domingos e días de precepto, o persoal de garda deberá realizar os traballos da súa condición, como franquear correspondencia, foliar libros, preparar material de traballo e outros análogos. Igual medida poderase adoptar nos días en que non se realice a xornada legal"], **comercio do metal** (art.º 15, con especialidades) e **industrias de siderometalúrxica** (art.º 27, mesmo réxime que o anterior); convenios colectivos da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 4), **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 10), **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 33, salvo en empresas de tres quendas que teñan necesidade de compensación de horas), **construción** (art.º 9) e **torradores de café e sucedáneos** (art.º 18, salvo para o persoal de venda, que poderá ser de luns a sábado); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **venda por xunto de tecidos, mercerías e paquetería** (art.º 7, só os meses de xullo e agosto), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 28, "preferentemente", coa excepción daquelas que tivesen establecida a xornada continuada de luns a sábado), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17), **oficinas e despachos** (art.º 8, salvo nas empresas que teñan establecida unha xornada continuada durante todo o ano, distribuída de luns a sábado), **comercio de alimentación** (art.º 9, agás "comerciante polo miúdo de alimentación, establecementos de cash-almacén, para os que a xornada rematará o sábado"), **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** (art.º 5, "salvo necesidades industriais de fin de semana nas adegas, nos períodos de vendima ou nos supostos de forza maior"), carpintaría, ebanistaría e actividades afíns (art.º 18), **carpintaría de ribeira** (art.º 16), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22), **mármores e pedras** (art.º 10, sen prexuízo das empresas que teñan establecidas quendas rotativas de fin de semana), **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 5, agás en xuño, xullo e agosto), **construción** (art.º 33) e **almacenistas de madeira** (art.º 21). O art.º 8 do convenio autonómico de **centros especiais de emprego** establece, paradoxalmente, unha xornada que preferentemente se desenvolverá de luns a venres, cun descanso mínimo de día e medio á semana. A regra expresa do día e medio tería aquí prioridade en caso dunha xornada que se saíse da devandita preferencia e abranguese a mañá do sábado.

[18] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 27), **pompas fúnebres** (art.º 17**), empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 16, salvo que a xornada semanal sexa inferior a 40 horas), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 27) e **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 24), convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19), convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15, sábados e domingos), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 14, mesma formulación) e **edificación e obras públicas** (art.º 16, mesma formulación); convenios colectivos da provincia de Pontevedra dos sectores de **hostalaría** (art.º 12, vinculado a unha xornada diaria de 8 horas) e **derivados do cemento** (anexo V, calendario laboral).

[19] Art.º 14 convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais.**

[20] Art.º 41 convenio colectivo autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

[21] Art.º 11: "Para o persoal de movemento, o descanso semanal que terá que comezar antes de que se rematen seis xornadas consecutivas de 24 horas dende o termo do anterior período de descanso semanal, terá unha duración normal de 45 horas consecutivas, incluído o tempo de descanso diario"

considerada. Excepcións do anterior son as remisións xerais que fan os convenios colectivos autonómicos para o sector de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza**[22] e do **sector da lousa**[23], e o convenio de **transporte de mercadorías por estrada**, ao que remite o convenio colectivo na materia de Lugo[24].

B) Momento do goce

En canto ao momento concreto do seu goce, poden distinguirse tres grupos de convenios. O primeiro deles compóñeno os que o fixan de forma tácita en sábado (xa sexa completo ou soamente a súa tarde) e domingo ao fixar a distribución da xornada de traballo entre luns e venres[25] ou entre luns e sábado[26].

[22] O seu art.º 40 remite ao convenio colectivo estatal de **salóns de peiteado, institutos de beleza e ximnasios**; este, á súa vez, no art.º 25 establece que "como regra xeral, o descanso mínimo semanal será dun día e medio consecutivo, comprenderá a tarde do sábado, ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. En caso de traballo en domingo, o descanso abranguerá o día inmediato posterior hábil".

[23] O seu art.º 5 remite ao **acordo marco estatal**, que establece, no seu art.º 31, unha xornada cuxa distribución será "de luns a venres, oito horas diarias, se ben os representantes de cada unha das empresas e dos traballadores destas poderán pactar outras formas de distribución".

[24] O seu art.º 7 remite o **acordo xeral para as empresas de transportes de mercadoría por estrada**, cuxo art.º 28.5 dispón: "Axustándose á realidade produtiva e en fomento da seguridade, establécese o seguinte: a) Os traballadores móbiles que realicen servizos de transporte nacionais terán dereito a gozar no seu domicilio polo menos sete de cada doce descansos semanais. b) Os traballadores móbiles que realicen servizos de transporte internacional terán dereito a gozar no seu domicilio polo menos cinco de cada doce descansos semanais. c) Polo menos, a metade dos descansos semanais en domicilio que se realicen ao longo do ano, segundo o previsto nos dous apartados anteriores, serán descansos non reducidos. d) No suposto de realización de ambos os dous tipos de servizo, o criterio a aplicar será o establecido para o tipo de transporte (nacional ou internacional) que maior número de xornadas supoña ao traballador no período de doce semanas a computar. e) Se as necesidades do servizo impiden o cumprimento dos mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que non poida realizarse no do traballador, este xerará o dereito a un día laborable de permiso retribuído, cuxo desfrute se sumará ás vacacións anuais ou a un descanso semanal no seu domicilio no seguinte mes natural, a elección da empresa. f) Sempre que as necesidades organizativas das empresas o permitan, procurarase que o maior número posible de descansos semanais cuxo desfrute se realice no domicilio do traballador coincidan co fin de semana, entendéndose que se dá esta circunstancia cando o descanso comprenda total ou parcialmente o sábado ou o domingo. Agás para os servizos de transporte frigorífico en campaña, establécese que un polo menos dos descansos semanais realizados no domicilio do traballador en cada período de doce semanas consecutivas, haberá de coincidir co fin de semana. g) Procurarase que a recuperación dos descansos semanais reducidos se faga, polo menos no vinte e cinco por cento das ocasións, coincidindo con outro descanso semanal non reducido e no domicilio do traballador. h) Nesta materia respectaranse as regulacións ou prácticas máis beneficiosas que veñan aplicándose nas empresas".

[25] Véxase nota 17.

[26] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **materiais de construción e saneamento** (art.º 14) e **comercio da pel** (art.º 12, coa salvidade de decembro e xaneiro); convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** (art.º 5; o art.º 6 contén as cláusulas de flexibilidade necesarias para permitir o traballo os sábados pola tarde), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15, coas correspondentes cláusulas de flexibilidade para os sábados pola tarde), **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 7) e **comercio de mobles** (art.º 12).

O segundo grupo inclúe os convenios que non se pronuncian ao respecto ou establecen expresamente unha xornada de luns a domingo[27], permitindo entender que este descanso se aparta da regra orientativa do ET e se pode fixar en calquera momento da semana.

Por último, encóntranse os convenios que conteñen previsións expresas sobre a materia, como as que establecen o descanso o sábado pola tarde ou o luns pola mañá e o domingo[28], o inicio do descanso ou o final do traballo o sábado a partir dunha determinada hora[29]), a limitación do traballo no día en que se dispón da media xornada de descanso[30] ou o goce obrigatorio do domingo[31]. Respecto desta última regulación, paga a pena sinalar a notable insistencia dos convenios provinciais de **panadarías** á hora de limitar o traballo dominical[32], chegando a propoñer interpretacións da lei de infraccións e sancións na orde social que van máis alá da capacidade das comisións negociadoras[33]. Non obstante, algúns destes convenios poden conter cláusulas de flexibilidade que amparan o traballo en domingo.

---

[27] Convenio colectivo autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 40); convenios colectivos da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 20) e **hostalaría** (art.º 14) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 13).

[28] Art.º 9 convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (salvo o disposto para a apertura en domingos e o fraccionamento que se indicará despois) e **comercio de alimentación** (art.19).

[29] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6, limitando a duración da xornada laboral a tres horas) e **comercio vario** (art.5, para o sector non dedicado ao comercio téxtil, "ata as 14:00 horas", podendo ser laborables as tarde os sábados "se as circunstancias do mercado o fan conveniente"); convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio da pel** (art.º 12: 13:30 horas) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra dos sectores de **comercio de alimentación** (art.º 9 "nos almacéns de comerciantes por xunto poderase ter un retén os sábados (...); o remate da devandita xornada será ás doce horas"), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15, as 13,30 horas) e **almacenistas de froitas e produtos hortícolas (**art.º 6: "entre ás 12 horas do venres e ás 5 horas da mañá de luns", correspondendo a súa fixación concreta ao empresario; art.º 7 "durante os domingos non se poderá realizar actividade algunha de venda, estando permitidas unicamente ás tarefas de carga e descarga de mercadorías".

[30] Art.16 convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** ("no medio día de traballo que completa a xornada e media de descanso non poderán realizarse máis de catro horas e media de traballo efectivo, ou en caso de mediar acumulación de medias xornadas cada quince días, non poderán superarse máis de 9 horas de traballo efectivo").

[31] Art.º 19 convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa**

[32] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 20, expresado cunha paradoxal redacción: "sen prexuízo da liberdade das empresas de traballar en domingo, os traballadores e traballadoras desta provincia gozarán do seu descanso semanal no citado día"), convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 16: "queda establecida neste convenio e salvo os supostos que se exceptúan no parágrafo seguinte [supostos autorizados pola Xunta de Galicia para a apertura de establecementos comerciais, a prohibición de venda, fabricación e distribución de pan, pans especiais e bolería, quedando os establecementos obrigados a pechar os domingos e días sinalados") e convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 17: descansarase os domingos e festivos coa excepción de dous, como máximo, que coincidan con festas locais do concello onde estea radicada a empresa, tendo en conta o disposto no artigo 12 da Lei 10/1998").

[33] Art.º 17 convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías**.

Sen dúbida, gardan relación co momento do goce do descanso as cláusulas convencionais que se refiren ao traballo en sábados e domingos, relativas ao necesario goce dun número mínimo de sábados ou domingos de descanso nos sectores nos que o traballo nestes días é habitual[34], á rotación entre os traballadores obrigados a traballar estes días[35] e á compensación económica por esta actividade, que será analizada posteriormente.

C) Acumulación, fraccionamento e mecanismos de compensación temporal

Fronte á imposición por parte do ET de que este descanso sexa ininterrompido, deben sinalarse os contados convenios que abren a posibilidade de fraccionar o descanso semanal que ofrece o RDX, separando a media xornada inicialmente atribuída

[34] Convenios colectivos autonómicos de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 38: "o devandito descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo, polo menos unha vez cada catro semanas, agás para aqueles/as traballadores/as con contratos específicos de fin de semana"), **residencias privadas da terceira idade** (art.º 19, nos mesmos termos), **sector de pompas fúnebres** (art.º 17: "a empresa coidará de que todo o persoal goce rotativamente do descanso dominical") e **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 25: "un deles recaerá, como mínimo, nun domingo cada mes"); convenios colectivos da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 24, un fin de semana libre cada 4 semanas) e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 6, en sentido contrario, fixando o número de sábados de traballo obrigatorio); convenios colectivos da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 14, "os traballadores terán dereito a un descanso semanal ou libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ao mes") e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 9 "libranza correspondente ao terceiro sábado"), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** ("os traballadores non poderán prestar servizos máis de dous fins de semana seguidos"), e **comercio minorista téxtil** ("As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as quendas rotativas correspondentes, de tal maneira que no ano os traballadores gocen de descanso durante dezaoito sábados pola tarde.

[35] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** ("as empresas poderán programar os descansos dos traballadores/as segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos, e nos seguintes, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo); convenio colectivo da provincia de Lugo para o **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11: "todos aqueles traballadores que traballen a quendas, con descansos rotativos de dous días, terán que coincidir un deles en domingo, como mínimo unha vez ao mes, en cómputo bimensual"), convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 10, "cada traballador non poderá traballar máis do 60% dos días festivos ou domingos nos que estea permitida a apertura cada ano"), e **sanidade privada** (art.º 15 "naqueles servizos, seccións ou departamentos que requiran a realización dunha xornada habitual, os festivos anuais e domingos serán repartidos conforme ás quendas de traballo establecidas por sistemas rotatorios e alternos, agás para o persoal vinculado contractualmente aos ditos días. En ningún caso os traballadores/as prestarán servizo máis de nove festivos ao ano"), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** (art.9 "nos almacéns de comerciantes por xunto poderase ter un retén os sábados de ata un máximo de catro persoas, rotativo e de acordo a empresa co comité"), e **comercio minorista téxtil** (art.º 16 para os domingos ou festivos autorizados pola Xunta de Galicia: "cada traballador non poderá traballar máis do 60% dos domingos e/ou festivos nos que estea permitida a apertura cada ano").

á tarde do sábado ou a mañá do luns[36]. En canto á acumulación, como permite o ET, en períodos de ata catorce días, poucos son os convenios que se pronuncian, limitándose a indicar sucintamente a posibilidade[37]. Unicamente dous convenios conteñen regras detalladas ao respecto[38].

No relativo a remisións normativas, novamente hai que mencionar a ordenanza laboral de hospitalización, consulta e asistencia[39], á que remiten os convenios colectivos de **sanidade privada de** Lugo[40] e de **hospitalización e internamento** de Pontevedra[41]; tamén en especial, o **convenio estatal da construción**[42], ao que remiten un número considerable dos convenios provinciais das actividades comprendidas nela[43].

---

[36] Convenios colectivos de ámbito autonómico dos sectores de **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 41) e **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 16: "calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente de acordo coa redución de xornada semanal ou compensación de descansos, ben sexa estes en cómputo mensual, trimestral ou anual"); convenio colectivo da provincia da Coruña para o sector de **comercio vario** (art.5; para o sector téxtil, "o seu desfrute noutro día da semana") e convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 9, o desfrute do medio día que non é domingo poderá pactarse en calquera outro día da semana).

[37] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19) e **comercio vario** (art.º 5, para o sector téxtil, por períodos de ata catro semanas), convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil, comercio da pel e o calzado** (art.º 22) e **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11, para o persoal non de movemento) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** [art.º 9, "descanso quincenal (dous ao mes) "].

[38] O convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 25: nos supostos en que, polas quendas de traballo, non sexa posible o desfrute deste descanso semanal, terá garantidos, cada período de catorce días naturais, tres días naturais de descanso, dos que polo menos dous deberán ser consecutivos e un deles recaerá, como mínimo, nun domingo de cada mes. Sen menoscabo do anterior, caberá negociar cos representantes dos traballadores outro sistema alternativo de desfrute dos [sic] descansos") e o convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11: para o persoal de movemento "poderá reducirse ata un mínimo de 24 horas consecutivas, sempre que a redución se compense cun descanso equivalente tomado antes de rematar terceira semana seguinte á semana de que se trate. Estes descansos compensatorios deberán tomarse dunha soa vez e xunto con outro período de descanso de ao menos 9 horas. En todo caso, no transcurso de dúas semanas consecutivas só un dos descansos semanais poderá ser reducido")

[39] O seu art.º 43 dispón que "nas empresas en que se realice actividade laboral por equipos de traballadores en réxime de quenda, e cando así o requira a organización do traballo, poderanse computar por períodos de ata catro semanas os descansos (...) de día e medio semanal".

[40] Disposición adicional primeira.

[41] Art.º 33.

[42] O seu art.º 66.3 establece que "nas empresas en que se realice actividade laboral por equipos de traballo en réxime de quendas, se poderá computar por períodos de ata catro semanas o medio día de descanso semanal".

[43] Entre outros, os convenios da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 3), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 2) e **edificación e obras públicas** (art.º 2) e os convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **construción** (disposición final), **mármores e pedras** (art.º 14. 4) e **sector extractivo de pedra natural - canteiras** (disposición adicional 4ª).

D) Compensacións económicas por traballo en fin de semana

A indicación do art.º 37 ET sobre o sábado e domingo como días de goce do descanso semanal reflicte a vinculación habitual entre este e o fin de semana ordinario. De aí que cando o descanso semanal se separe deste patrón de comportamento sexa unha práctica relativamente habitual na negociación colectiva a inclusión de compensacións económicas polo seu goce desprazado.

A maior parte dos convenios que regulan a cuestión equiparan o traballo en domingo ao traballo en festivos (que serán analizados posteriormente de xeito conxunto). Noutros casos, moi poucos, considéranse compensacións para o traballo en sábado, tanto para o traballo ordinario[44], aínda que sexa en datas delimitadas, como para o que ten carácter de servizo de urxencia[45]. A máis estraña das cláusulas detectadas vincula a apertura de comercios os sábados pola tarde coa percepción dunha paga extraordinaria[46].

4. EN FESTIVOS

As funcións da negociación colectiva no que se refire aos días festivos son, basicamente, dúas: a fixación destes (no que concirne ao seu número e á data do seu goce) e a compensación polo traballo realizado neles. Á hora de abordar a cuestión ha de terse en conta a dubidosa situación de vixencia do disposto no Real Decreto 2001/1983, do 28 de xullo, sobre regulación da xornada de traballo, xornadas especiais e descansos, e en concreto do seu art.º 47, que establece que "cando, excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidera gozar o día de festa correspondente ou, no seu caso, de descanso semanal, a Empresa virá obrigada a aboar ao traballador, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio".

---

[44] Art.º 15 convenio da provincia de Lugo do **comercio do metal** (sen que ningún traballador poida prestar servizos dous sábados seguidos; os que traballen en sábado gozarán do descanso equivalente o luns), art.º 12 convenio da provincia de Ourense do **comercio da pel** ("os sábados da época de Nadal que se traballen pola tarde serán aboados en tempo de descanso, de tal maneira que por unha tarde do sábado se gozará media xornada completa de descanso"; o convenio engade en parágrafo separado a continuación, de forma pouco clara, "aqueles traballadores que realicen o seu traballo o sábado pola tarde terán dereito ao descanso equivalente e na mesma proporción ás horas traballadas [o cal é, aparentemente, reiterativo] ou á súa compensación económica se así o acordan entre a empresa e os traballadores") e art.º 6 convenio da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** (retribución incrementada un trinta por cento para as horas dos sábados pola tarde).

[45] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 6, "de forma horaria con carácter mensual") e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15, para os sábados pola tarde, un incremento, polo menos, do cincuenta por cento sobre o valor hora).

[46] Art.º 15 convenio da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil** ("con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia, terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, caso de que se optase polo peche durante as tardes dos sábados, non virán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro").

A) Festivos convencionais

Á hora de engadir días non laborables ao calendario laboral, convén separar o recoñecemento de xornadas festivas vinculadas con tradicións relixiosas ou cidadás do establecemento de bolsas de días que buscan axustar a realidade de xornadas inferiores á máxima legal establecida.

Polo que respecta ao primeiro, hai que facer mención do 24 e do 31 de decembro, que adoitan recibir un tratamento unitario na negociación colectiva. Cabe sinalar dúas tendencias principais na súa regulación: a declaración íntegra como festivo[47][48] ou a partir dunha determinada hora[49].

Ademais de Noiteboa e Noitevella, outros días que os convenios declaran festivos, atendendo a costumes que así se positivizan ou á simple comodidade dos traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación son o 2 de xaneiro[50], o 5 de xaneiro[51], Sábado

[47] Convenio colectivo autonómico para a **actividade arqueolóxica** (art.º 27), convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 8), convenios colectivos da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.8, substituíbles por descanso equivalente se é mester traballar nesas datas), **limpeza de edificios e locais** (art.º 3, cun desenvolvemento considerable para o réxime dos que se vexan obrigados a traballar ese día, que remite ao establecido para domingos e festivos), **primeira transformación da madeira** (art.º 8), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 9, equiparando o réxime dos que se vexan obrigados a traballar ese día ao establecido para domingos e festivos), **comercio do metal** (art.º 15, substituíbles por tempo de descanso equivalente en caso de necesidade empresarial) e **industrias de siderometalúrxica** (art.º 27, mesmo réxime que o anterior), convenios colectivos da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 9, só o día 24) e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 10, aos efectos de remuneración unicamente) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30), **oficinas e despachos** (art.º 8), **limpeza de edificios e locais** (art.º 5, coa correspondente compensación se xa fosen festivos ou se fosen domingo) e derivados do cemento (anexo V, calendario laboral), a declaración de festivo dunha parte do día, xeralmente a tarde.

[48] Convenios colectivos autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 42: "dende as 21 horas ata as 7 horas do día seguinte") e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 27: "as tardes"), convenios colectivos da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 13, "as tardes") e **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19, "as tardes"), convenio colectivo da provincia de Ourense de **materiais de construción e saneamento** (art.º 14) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **venda por xunto de tecidos, mercerías e paquetería** ("as tardes", cun réxime especial para o caso en que a xornada semanal se reduza por debaixo das 40 horas semanais), **manufacturas e comercio de vidro plano** ("as tardes"), **comercio do metal** (art.º 8, "as tardes", para determinados suxeitos), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15, as tardes), **comercio de mobles** (art.º 12, as tardes) e sanidade privada (art.º 14, "as tardes" para "o persoal de administración, de laboratorio e das recepcións nas que estean polo menos dúas recepcionistas, que traballen a xornada partida, agás as persoas que estean de garda requirida").

[49] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio de alimentación** (art.º 13, ás 20 horas), convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de alimentación** (art.º 9, "rematará ás 20:00 horas") e **distribución de butano** (art.º 6, ata as 15 horas), convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.4: "a xornada laboral dos centros de traballo afectados por este convenio finalizará ás 19:30 horas") e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **venda por xunto de tecidos, mercerías e paquetería** (art.º 7, ata as 12:30 horas, salvo pacto en contrario en cada empresa).

[50] Art.º 14 convenio colectivo da provincia de Ourense de **materiais de construción e saneamento** (pola mañá, para 2010).

Santo[52], a Nosa Señora de Montserrat (27 de abril)[53], o segundo sábado de maio[54], San Honorato (16 de maio)[55], a Virxe do Carme (16 de xullo)[56], Santa Marta (29 e 30 de xullo)[57], San Miguel (29 de setembro)[58], a Nosa Señora das Viñas (10 de novembro)[59], o 17 de novembro[60] e o 26 de decembro[61]. Nalgún caso establécese a entrega dunha remuneración adicional o día do "patrón", pero sen outorgarlle o carácter de festivo[62].

En canto aos convenios que recollen xornadas de traballo anuais inferiores á máxima legal permitida, é usual encontrar o establecemento de días festivos de convenio, tamén chamados de descanso retribuído. Ás veces configúranse como días de libre disposición para os traballadores e outros se sitúan xunto a festivos oficiais (por exemplo, Nadal ou Ano Novo) para proporcionar un considerable período de asueto aos traballadores[63], sen prexuízo de que a maioría das veces se permita alterar a data de goce por acordo dentro da empresa ou por coincidencia con festivos locais.

---

[51] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 19, pola tarde) e **oficinas e despachos** (art.º 8, pola tarde), convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 8, pola tarde) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos** (art.º 8, pola tarde).

[52] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 8, salvo por necesidades de servizo), convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 3), convenios colectivos da provincia de Ourense dos sectores de **materiais de construción e saneamento** (art.º 14, completo en 2009 e pola mañá en 2010) e **comercio de elementos de metal** (art.º 8), convenios colectivos da provincia de Pontevedra dos sectores de **limpeza de edificios e locais** (art.º 5), **comercio do metal** (art.º 8) e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 15).

[53] Art.º 14 convenio colectivo da provincia da Coruña de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns**.

[54] Art.º 20 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froitas e produtos hortícolas** (con dereito a recuperalo no caso dos que tivesen establecido o seu descanso semanal ese día).

[55] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan** (art.º 15).

[56] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 13) e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 10).

[57] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 16, se ben a empresa poderá substituílo por compensación en metálico: "a que corresponda ao traballador polo seu salario garantido maila antigüidade dunha xornada normal") e convenio colectivo da provincia de Ourense de igual actividade (art.º 9).

[58] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 18, pola tarde).

[59] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas.**

[60] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 9).

[61] Art.º 14 convenio colectivo da provincia de Ourense de **materiais de construción e saneamento** (pola mañá, para 2009) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo V, calendario laboral).

[62] Art.º 10 convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (32 euros).

[63] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (calendario laboral anual, 8 días para 2010), **elaboración e instalación de pedra e mármore** (calendario laboral

Existen, tamén por último, cláusulas que dan unha considerable flexibilidade ao traballo en festivos, ao dispoñer que sexan empresa e representantes dos traballadores os que fixen algúns deles[64]. De modo parecido, detectáronse cláusulas que establecen regras sobre a determinación ou non da condición de festivo en función da hora de entrada ao traballo[65]. Nalgún convenio illado, para concluír, aparece a figura do "prefestivo"[66], ao que se atribúen efectos remuneratorios similares que ao festivo ordinario.

B) Festivos de obrigado goce

Aínda que as regras sobre o traballo en festivos tenden a flexibilizar o seu goce, mediando compensacións temporais ou económicas, algúns convenios establecen expresamente que determinados días serán de descanso obrigatorio, limitando de forma

---

anual, 9 días para 2010), **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 18, 7 días), **derivados do cemento** (calendario laboral, 11 días) e **pintura** (art.º 14, 11 días e medio para 2008; 8 e medio para 2011); convenios colectivos da provincia de Lugo para a **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 7, 4 días en 2010, 5 días en 2011), **comercio do metal** (art.º 15, 5 días en 2011), **industrias de sideremetalúrxica** (art.º 27, mesmo réxime que o anterior), **comercio de materiais de construción e saneamento** (10 días, o calendario anexo configúraos como de libre disposición), **materiais e prefabricados da construción** (mesma formulación) e **edificación e obras públicas** (mesma formulación), convenios colectivos da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 5; 11 días libres en 2008 e 8 en 2011, segundo acordo da comisión paritaria do convenio de 17 xaneiro do devandito ano; publicada en BOP de 18 febreiro), **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 4, 8 días), **sideremetal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 33, 4 días), **construción** (art.º 9, 11 días), **comercio téxtil** (art.º 9; 2 días e medio), **fabricantes de ataúdes** (art.º 10, 5 días), **limpezas de edificios locais** (art.º 11; 7 días para os traballadores con xornadas de luns a sábado; 6 días para os que teñan xornadas de luns a venres) e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 9; 9 días); convenios colectivos da provincia de Pontevedra dos sectores de **rematantes e serradoiros de madeira** (7 días en 2011), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 18, 10 días en 2008; 7 días en 2011), **carpintaría de ribeira** (art.º 16; 4 días), **sector extractivo da pedra natural** (art.º 22; remisión á comisión paritaria, 10 días para 2011), **mármores e pedras** (anexos; 9 días completos e 2 horas para 2007, 11 días para 2010), **construción** (art.º 33, 10 días, máis un adicional en determinados concellos) e **almacenistas de madeira** (art.º 21; 8 días).

[64] Art.º 17 convenio colectivo autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo** (todos os festivos non recuperables); art.º 8 convenio colectivo autonómico do **sector da lousa** (a festa local, sen prexuízo das competencias dos concellos)**.**

[65] Art.º 8 convenio colectivo de ámbito autonómico de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** ("cando un traballador/a entre na 3ª quenda de véspera de domingo ou festivo, se considerará como festivo e, pola contra, cando entre na 3ª quenda de domingo ou festivo non se considerará como festivo") e art.º 14 convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** ("considéranse quendas retribuídas ás comprendidas entre ás 22.00 horas do día anterior e ás 22 horas do propio día festivo ou domingo").

[66] Art.º 7 convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (as traballadoras/es que traballen na quenda de noite, inmediatamente anterior a un festivo, é dicir, o que se realiza entre a noite do sábado a domingo ou similar no caso de días que sexan festivos percibirán un complemento salarial por importe de 42,15 dende xullo do 2008 e 47,15 dende xullo do 2009. Este complemento salarial será incompatible con percibir os complementos salariais de nocturnidade ou traballo en festivo").

máis ben anecdótica a devandita flexibilidade. Entre estes días cóntanse o 1 de xaneiro[67], o 27 de abril[68], o 1 de maio[69], o 17 de maio[70] e o 25 de decembro[71].

C) Compensación por traballo en festivos

A maior parte dos convenios que regulan compensacións por traballo en días festivos faino de forma conxunta co traballo en domingo, como xa se indicou. Aquelas adoptan dúas modalidades posibles, remuneración e descanso. En canto á súa exacta determinación, normalmente aparecen impostas polo convenio ao considerar unicamente unha das dúas posibilidades. Noutros casos preséntanse como alternativas, concedendo a opción ao traballador[72], aínda que en xeral, mediando acordo co empresario. Por último, hai casos onde se presentan como compensacións acumuladas[73], moi poucos, premiando de forma dobre o traballo realizado na contemplada circunstancia excepcional. A práctica totalidade dos convenios que tratan da cuestión recordan que o plus non é procedente para os traballadores que foron contratados especificamente para traballar neses días ou, nalgún caso, cando a xornada habitual de traballo inclúa os domingos e os festivos[74].

---

[67] Art.º 27 convenio colectivo de ámbito autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** e convenio colectivo da provincia da Coruña **panadarías** (art.º 18).

[68] Art.º 29 convenio colectivo da provincia da Coruña de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** e art.º 9 convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados.**

[69] Art.º 19 convenio colectivo de ámbito autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (se ben deixa aberta a posibilidade da súa substitución polo 24 e o 31 de decembro) e art.º 18 convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías.**

[70] Art.º 9 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación**.

[71] Convenio colectivo de ámbito autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 27), convenios colectivos da provincia da Coruña dos sectores de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 29) e **panadarías** (art.º 18) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 9).

[72] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7); convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 22), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 10)**, comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 20), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11) e **industrias do pan** (art.º 16), convenios colectivos da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 9) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 11) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 6) e **comercio minorista téxtil** (art.º 16).

[73] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 20) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio.** Contén unha regra única o art.º 18 do convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan**: "Cando coincidan dous días festivos consecutivos, como é o caso da festividade de San Honorato, procederase á fabricación e venda no primeiro deles, respectando en todo caso a festividade do domingo, por cuxo motivo se investirá o día de fabricación para o caso de que o primeiro festivo coincida en domingo, todo iso sen prexuízo do que dispoñan as autoridades competentes e dun modo especial a lei de comercio interior da nosa Comunidade Autónoma".

[74] Art.º 25 convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego.**

Polo que respecta á compensación económica, esta pode ser equivalente á dun día ordinario[75] ou superior. Neste último caso adopta dúas formas básicas: 1) o pagamento dunha cantidade a tanto alzado de, por exemplo, 4,74 euros e 8,09 euros[76], 5,36 euros[77], 6,50 euros[78], 7,50 euros[79], 11 ou 13 euros[80], 12 euros[81], 13 euros[82], 13,02 euros[83], 14,56 euros[84], 14,60 euros ou 15,18 euros[85], 15 euros[86], 17,09 euros[87], 20 euros[88], 20,84 euros[89], 25 ou 30 euros[90], 33 ou 36 euros[91], 42,15 euros[92], 45 euros[93] ou 99,90 euros[94]

[75] Art.º 11 convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios locais.**

[76] Anexo IV convenio colectivo de ámbito autonómico de **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (4,74, 5,22 e 6,64 euros en 2004 e 4,84, 5,33 e 6,77 euros en 2005 para, respectivamente, auxiliar de enfermaría/celador/PSG, TEL/TER e ATS/DUE, e 8,09 euros para o persoal facultativo en 2005).

[77] Anexo II convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (domingos).

[78] Art.º 11 convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (para 2007, cos correspondentes incrementos porcentuais para 2008 e 2009).

[79] Anexo II convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (festivos, a mañá de Nadal e de Ano novo páganse dobre).

[80] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (táboas salariais, para 2009 e 2010, respectivamente, domingos e festivos).

[81] Art.º 25 convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (12 euros para 2010, 15 euros para 2011, pola xornada completa, con remuneración proporcional ao tempo de traballo en caso de non se completar)

[82] Art.º 20 convenio colectivo da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas.**

[83] Art.º 42 convenio colectivo de ámbito autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie.**

[84] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 10: 14,56 euros para 2008 e 14,84 euros para 2009; o incremento porcentual pactado para 2010)

[85] Art.º 30 convenio colectivo da provincia de Ourense de **servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (en función de se o tamaño do municipio é inferior ou superior aos 80.000 habitantes).

[86] Art.º 18 convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (15 euros para 2008, 17 euros para 2009, 19 euros para 2010, cobrándose na súa integridade aínda que se traballe a tempo parcial).

[87] Art.º 20 convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (para quen realice a súa xornada completa o devandito día)

[88] Art.º 11 bis convenio colectivo da provincia da Coruña para o sector de **comercio vario** ("ou parte proporcional en función da xornada"); art.º 20 convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de mobles e obxectos decorativos** ("sempre que se respecte o día e medio de descanso semanal previsto na normativa").

[89] Art.º 22 convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio téxtil.**

[90] Art.º 16 convenio colectivo da provincia de Lugo de **panadarías** (para 2008 e 2009/2010, respectivamente).

[91] Art.º 23 convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (en 2009 e 2010, respectivamente, para os días 1 de xaneiro, Xoves Santo, Venres Santo, 24, 25 e 31 de decembro)

por día; ou 7,75 euros[95] por hora. Nalgún caso considérase un incentivo de importe indeterminado[96], que será precisado con exactitude polo empresario. E 2) o establecemento dunha recarga porcentual sobre o salario ordinario, dun 25 por 100[97], 40 por 100[98]), 50 por 100[99], 75 por 100[100], 80 por 100[101], 100 por 100[102] ou, en datas

[92] Art.º 7 convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (dende xullo de 2008, por traballar en festivos; a partir de xullo de 2009, 46,36 euros; estas cantidades dóbranse por traballar os días de Nadal, Ano Novo e Reis; art.10).

[93] Art.º 13 convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (con incrementos anuais) e art.º 14 convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (as noites do 24 e o 31 de decembro).

[94] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de alimentación** (art.º 21, cos incrementos anuais pertinentes).

[95] Art.º 6 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (para 2008, cos correspondentes aumentos anuais ligados ao IPC).

[96] Art.º 42 convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** ("2.1. Incentivo festivos. Enténdense como festivos todos os sábados e domingos do ano, ademais das festas oficiais establecidas no calendario laboral publicado en cada un dos boletíns oficiais correspondentes. As partes asinantes deste convenio recoñecen que, debido a problemas organizativos provocados por terceiros, licenzas, permisos administrativos, paradas técnicas ou similares, que só son concedidos en festivos, hai traballos que é necesario realizar nos mencionados festivos. Os devanditos traballos efectuaranse, en todo caso, respectando os descansos legais"). Este convenio establece, ademais, disposicións adicionais sobre as horas extraordinarias e as horas nocturnas realizadas en festivo, sábado ou domingo.

[97] Art.º 58 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** ("sen prexuízo do descanso semanal compensatorio regulamentario")

[98] Convenios colectivos autonómicos dos sectores de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 27: "percibirase unha compensación do 40% do salario/día a maiores deste salario") e **sector de pompas fúnebres** (art.º 21: "sobre o salario base de convenio e complemento persoal"

[99] Convenios colectivos autonómicos dos sectores de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26) e **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 24: "Estes descansos que corresponden por quenda e que se teñan que traballar por suplencia de enfermidade e ausencias xustificadas doutro traballador/a, retribuiranse co salario correspondente ao día incrementado nun 50%, en caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao/á suplente") e convenio colectivo da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 8, "percibir o 150% de salario correspondente ao devandito día").

[100] Convenio colectivo autonómico do **sector de residencias privadas da terceira idade** (art.38, liquidándose a final de ano) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 16 recollido literalmente como un "175% ", pero expresado na fórmula de cálculo como un incremento sobre o salario diario do 75%), **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 7; para 2007 e 2008), convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 16; a través da equiparación con horas extraordinarias, de aboamento solicitable polo traballador).

[101] Art.º 7 convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (para 2009, 2010 e 2011).

[102] Convenio colectivo autonómico do **sector de dobraxe** (art.º 16), convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 20; para o traballo en domingo, coa seguinte detallada explicación: "a fórmula quere indicar claramente que xa se abona o domingo nos días naturais do mes, e ademais o importe doutro día por traballalo. Todo iso sen prexuízo do descanso semanal que corresponda").

relacionadas coas festas de Nadal, 100 por 100,[103], 150 por 100[104] ou 200 por 100[105]. Algún convenio contén fórmulas de especial complexidade[106] ou equipara as horas traballadas en domingo ou festivo coas horas extraordinarias[107]. Tamén é excepcional a fixación de compensación como unha porcentaxe sobre o salario global[108]).

En canto á compensación con descanso, varios convenios establécena unha compensación desta natureza, facendo coincidir a súa duración co tempo traballado[109] ou premiando o traballador cun descanso superior a este[110], permitindo, en ocasións, a súa acumulación coas vacacións[111], tal e como regula o RDX.

---

[103] Art.º 8 convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (para as noites do 24 e o 31 e os días do 25 e o 1 de xaneiro)

[104] Art.º 42 convenio colectivo autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie.**

[105] Convenios colectivos provinciais de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** ("a partir das 21 horas e ata as 6 da mañá do día seguinte"; este convenio non inclúe plus por traballo nocturno) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 21).

[106] Art.º 18 convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan** ["os traballos a realizar nos devanditos días festivos serán aboados como segue: Salario base e antigüidade multiplicado por dous, incrementarase o 35% do día festivo. É dicir, aplicarase a fórmula: 2 * (salario base + antigüidade) +35 x (salario base + antigüidade) / 100"].

[107] Art.º 16 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil.**

[108] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **mármores e pedras** (art.º 9.10; "compensarase economicamente aos traballadores que realicen esta quenda cun plus chamado "quenda fin de semana" para o 2008 dun 10% do salario base do convenio; e para o ano 2009, do 15% do salario base do convenio".

[109] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 18; cando non se gocen ou coincidan co descanso semanal), **comercio téxtil** (art.º 22; "un día de descanso a maiores do descanso mínimo semanal fixado"), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 10; "tempo de descanso equivalente") e **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 11); convenios colectivos da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 8) e **limpeza de edificios locais** (art.º 11; "1 día de descanso semanal") e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** (art.º 10; "outro día de descanso") e **limpeza de edificios e locais** (art.º 6; "un día de descanso").

[110] Convenios colectivos autonómicos dos sectores de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 27: compensarase con libranza do/da traballador/a razón de 1,75 días por día traballado"; estes días non serán acumulables) e **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 26: "1,75 horas de descanso por cada hora traballada a gozar en días completos" - neste caso a elección, especifícase, corresponde ao traballador, fixándose de mutuo acordo a data), convenio colectivo da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 7: "as semanas que se abra o domingo, polo seu carácter excepcional, farase a xornada antes citada coa compensación de dúas horas ou ben desfrute ou ben en compensación económica de mutuo acordo entre traballador ou traballadora e empresa"), convenios colectivos da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 13; día e medio por cada día festivo traballado), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 20; "cun recarga dun 50%"), **comercio do metal** (art.º 15, "dous días por cada domingo ou festivo traballado"), **industrias de siderometalúrxica** (art.27, mesmo réxime que o anterior) e **industrias do pan** (art.º 16; "un día e medio de descanso por cada domingo ou festivo traballado"), convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 10; equiparándoas ás horas extraordinarias) e **hostalaría** (art.º 8; "día e medio ininterrompido") e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 6: "ou traballador /a que preste servizos como mínimo 2 domingos nun mes, terá dereito a un día adicional de descanso sen prexuízo doutros dereitos que lle puidesen corresponder. Os festivos terán a

Prevese tamén a posibilidade da substitución do descanso compensatorio polo pagamento do seu equivalente como horas extraordinarias[112] ou, mesmo, a percepción de forma acumulada[113]. Existen tamén previsións específicas sobre a realización de horas extraordinarias en días festivos, das que se deu conta xa no capítulo II desta mesma parte.

Aínda que non tratan directamente a materia, veñen a remitir ao disposto por outra fonte de regulación das condicións de traballo o convenio de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** da provincia de Ourense[114], o convenio autonómico de **actores e actrices de teatro**[115] e o convenio da provincia da Coruña para o sector de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns**[116]".

---

mesma consideración que os domingos para efectos do descanso adicional regulado anteriormente. Así mesmo, se un traballador/a presta os seus servizos tres domingos ao mes durante dous meses consecutivos, terá dereito a un día mais de descanso") e **comercio minorista téxtil** (art.º 16; "a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada").

[111] Convenio colectivo de ámbito autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 17), convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios locais** (art.º 11, ata un máximo de 5 días) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de igual actividade (art.º 6).

[112] Art.º 42 convenio colectivo de ámbito autonómico para o **sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

[113] Convenios colectivos de ámbito autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 27) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 38; alternativamente "acumularse ás vacacións anuais", "gozalas como descanso continuado en período distinto neste caso computaranse quince días por cada doce non gozados", ou ben "o valor de cada día festivo compensarase con 1,3 xornadas laborais").

[114] O seu art.º 32 remite para todo o non previsto no convenio ao **laudo arbitral ditado en substitución da ordenanza laboral para as industrias vitivinícolas, alcoholeiras, licoreiras e sidreiras**. Este establece no seu art.º 16 o seguinte: "complemento por traballo en domingos ou festivos. 1. Retribúe a prestación de traballo realizada en domingos, festivos ou días de descanso. 2. Por acordo entre o traballador e o empresario poderase pactar que, en lugar de percibir o complemento establecido no apartado anterior, se compense cada día traballado en domingo, festivo ou día de descanso por un día de descanso retribuído ou, no seu caso, pola parte proporcional de descanso retribuído que corresponda ás horas traballadas en domingo ou festivo. 3. Este complemento ou descanso equivalente é compatible coa retribución ou o descanso equivalente propio das horas traballadas que exceden as da xornada habitual".

[115] O seu art.º 12 remite nesta cuestión ao Real Decreto 1435/1985, cuxo art.º 9 dispón que "cando non poidan gozarse as festas incluídas no calendario laboral por desenvolverse nelas a actividade artística ante o público, se trasladará o descanso a outro día dentro da semana, ou do período máis amplo que se acorde".

[116] O seu art.º 23 remite ao **acordo marco estatal de pastelaría, confeitaría, bolería, xeadaría, repostaría e pratos combinados**. Este, no seu art.º 15, dispón: "O día de descanso semanal substitutorio do domingo será inamovible, coa excepción de que o devandito día recaia en festivo ou en véspera de día festivo intersemanal, en cuxo caso se gozará segundo acordo entre a empresa e o traballador, e en caso de desacordo dentro dos sete días inmediatamente posteriores. As 14 festas anuais legalmente establecidas compensaranse cada unha delas cun día laborable a gozar segundo acordo entre a empresa e o traballador, e en caso de desacordo, dentro dos quince días inmediatamente posteriores. Todo iso sen menoscabo dos acordos que teñan pactados na devandita materia as empresas afectadas e os seus traballadores".

5. VACACIÓNS

A regulación do dereito ao goce das vacacións anuais non destaca pola súa orixinalidade nos convenios colectivos galegos. Se ben este dereito merece unha recepción independente da que gozan outros dereitos ou condicións relacionados co tempo de traballo, a súa regulación adoita limitarse á contida nun conciso artigo do convenio[117]. Tan reducido tratamento contrasta co amplo poder regulador que o art.º 38 ET outorga á autonomía colectiva e individual, cuxo exercicio permitiría completar de forma abondo a regulación mínima que, sobre a materia, ofrecen tanto o art.º 40.2 da Constitución, coma as principais normas internacionais e da Unión Europea[118]. Con carácter xeral, sen prexuízo de certas excepcións, os convenios colectivos apenas abordan cuestións orixinais ou esenciais do exercicio do dereito de vacacións; o máis frecuente é encontrar regras ou previsións concretando determinados aspectos como a duración e a negociación da fixación das vacacións e, en menor medida, o seu réxime de retribución ou a súa articulación con situacións de incapacidade temporal e maternidade, paternidade, adopción ou acollemento. Sucede, ademais, que as aludidas previsións apenas se apartan, nos aspectos indicados, da regulación de mínimos que fixa o art.º 38 ET, chegando, en ocasións, a constituír unha mera reiteración do disposto nel. Non obstante, merece destacarse o feito de que todos os convenios colectivos analizados, cunha única excepción, se ocupen, aínda que de forma desigual, do dereito ao goce das vacacións. A sinalada excepción é o convenio colectivo autonómico de **actores e actrices de teatro**, que se remite ao disposto ao respecto polo Real Decreto 1435/1985, da 1 de agosto (art.º 12.5)[119].

A) Duración

Son clara maioría os convenios colectivos que se decantan pola duración prevista no art.º 38 ET e dispoñen un período de vacacións de 30 días naturais ao ano[120], aínda

[117] Coa excepción do convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil**, que dedica tres artigos, do 19 ao 21, a regular as vacacións, en concreto, "contía e datas de desfrute" (art.º 19), "determinación de quendas" (art.º 20) e "situación de IT previa ao desfrute de vacacións" (art.º 20).

[118] Convenio núm. 132 da Organización Internacional do Traballo, relativo ás vacacións anuais pagadas, Convenio núm. 146, relativo ás vacacións anuais pagadas da xente do mar, e Directiva 2003/88/CEE, do 4 de novembro, do Parlamento Europeo, reguladora de determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo (art.º 7).

[119] Recórdese que o devandito real decreto indica que "os artistas en espectáculos públicos terán dereito a unhas vacacións anuais retribuídas cuxa duración mínima será de trinta días naturais. Cando o artista non preste servizos en todos os días que no conxunto do ano teñen a consideración de laborais, a retribución dos descansos reducirase proporcionalmente, podendo incluírse esta na retribución global correspondente aos días de traballo efectivo, particularmente cando se pacten tales retribucións como correspondentes a unidades específicas do traballo artístico, como actuacións, xiras, rodaxes e similares" (art.º 9.3).

[120] Entre outros, e sen ánimo exhaustivo, convenios autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 33), **centros especiais de emprego** (art.º 11), **actividade de axuda a domicilio** (art.º 39), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 30) e **actividade arqueolóxica** (art.º 20). Tamén convenios da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 18) e de **comercio vario** (art.º 6).

cando a norma remite a autonomía colectiva, a través dos convenios, ou á individual, a través do contrato de traballo, a posibilidade de fixar unha duración superior. O carácter mínimo destes de 30 días naturais adoita resaltarse a través de expresións do estilo de que o período de vacacións "en ningún caso ha de ter unha duración inferior a trinta días naturais"[121] ou "non" será "inferior"[122] a ela. A única salvidade, lóxica, a esa duración mínima aparece a propósito do suposto en que o tempo traballado non chegue ao ano natural, en cuxo caso se gozará da parte proporcional de vacacións que corresponda.

Mentres que algúns convenios tratan a duración das vacacións referíndoa a días hábiles, outros fíxana en días naturais:

1) Algúns conceden 31 días naturais[123], 32[124] o 33[125]; ou un mes natural[126]. A maior duración corresponde ao convenio colectivo para as **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** da provincia de Ourense, que concede 35 días naturais (art.º 13).

2) Outro grupo de convenios fixa o período vacacional en días hábiles[127]: 21[128], 22[129], 23[130] ou 26[131]. Especialmente rechamante polo aumento dese período ao longo da

---

Convenios da provincia de Ourense de **transportes de mercadorías por estrada** (art.º 20), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28), **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (art.º 13), **limpezas de edificios e locais** (art.º 21), **sanidade privada** (art.º 17), **industrias vitivinícolas**, **alcoholeiras e sidreiras** (art.º 12) e **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 11). Convenios da provincia de Lugo de **industrias de siderometalurxia** (art.º 29), **comercio do metal** (art.º 17), **industrias do pan (panadarías)** (art.º 19) e convenio da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 35).

[121] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** [art.º 17. a)].

[122] Convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 17).

[123] Así, convenios colectivos da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 21) e **comercio de alimentación** (art.º 16). Convenio da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 5) e da provincia de Lugo de **comercio de alimentación** (art.º 10). Convenios da provincia de Pontevedra **de industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 9), **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** [art.º 14; se nese período de 31 días "coincidisen dous ou máis días dos declarados como festas laborables no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia (incluídos os festivos locais), o traballador terá dereito á recuperación dun deles, cuxo desfrute se fixará de mutuo acordo entre a empresa e o traballador, sen que este poida unirse ao período vacacional nin a outros festivos"]; de **alimentación** (art.º 12) e **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 8).

[124] Convenios colectivos autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44) e de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 17); convenio da provincia de Ourense de **fabricantes de ataúdes** (art.º 6).

[125] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 9).

[126] Convenio colectivo de **hospitalización e internamento** da provincia de Pontevedra [art.º 15: "dereito a un mes natural de vacacións retribuídas. No caso de que (os traballadores) non gozasen o devandito período de forma continuada, terán dereito a 30 días naturais"].

[127] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 11: "entendéndose sábados, domingos e festivos como non laborables").

súa vixencia é o convenio colectivo de **industria de ebanistaría e afíns** da provincia de Lugo, cuxo art.º 8 concede un período anual de 21 días laborables "non acumulables a festivos e licenzas" para o ano 2009, de 23 días laborables para o ano 2010 e de 24 días laborables para 2011.

Se ben é habitual que o carácter mínimo da duración das vacacións se estableza con carácter xeral, isto é, para todo o persoal afectado polo convenio colectivo con independencia da súa categoría profesional[132], pódense encontrar convenios que dispoñen diferente duración segundo, por exemplo, o ano natural de que se trate[133], ou ao que correspondan as vacacións[134] ou o carácter eventual ou fixo do persoal afectado[135]. Nalgún caso concédese un día adicional de vacacións cando o período de goce comprenda un festivo.

---

[128] Convenio colectivo autonómico da **lousa**, o cal deixa a salvo a posibilidade de que algún dos traballadores, a título persoal, poida gozar dun período de vacacións maior (art.º 5: "o número de días naturais do período de vacacións non será inferior a 30"). No mesmo sentido, convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (o seu art.º 5 recoñece 21 días laborables de vacacións, advertindo que "nunca menos de 30 días naturais") e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** [art.º 20: "trinta días naturais de duración, dos que vinte e un (21), como mínimo, serán laborables"].

[129] Chama a atención o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 27: "para os efectos de distribución e adecuación da xornada anual de 1.752 horas de traballo efectivo para o ano 2010, durante o mesmo, vinte e dous días de vacacións, como mínimo, serán laborables. Non se computarán para efectos vacacionais os días fixados neste convenio como retribuídos e non laborables").

[130] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 32: "é dicir, de luns a venres") e de **oficinas e despachos** (art.º 11).

[131] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 13: "26 días hábiles, é dicir de luns a sábado, ou 22 días naturais, é dicir, de luns a venres") e da provincia de Pontevedra de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 14), **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30), **oficinas e despachos** (art.º 10) e **de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20).

[132] É o caso do convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 44: "calquera que sexa a categoría ou grupo a que pertenzan" os traballadores) e de **transporte de mercadorías por estrada** da provincia de Lugo (art.º 10).

[133] O convenio colectivo da provincia da Coruña de **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** concede 31 días de vacacións para o ano 2006 e 30 días en 2007 (art.º 13).

[134] O convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** sinala unha duración de 30 días e, excepcionalmente, de 31 días naturais para o ano 2009 (art.º 11).

[135] Aínda que o convenio colectivo da provincia da Coruña de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** recoñece 22 días laborables de vacacións para o persoal fixo, remite "ao disposto na ordenanza laboral" tanto para determinar a duración das vacacións coma para fixar a época do seu desfrute polo persoal eventual ou de campaña (art.º 14). De acordo coa citada ordenanza laboral para as industrias de bebidas refrescantes (aprobada por Orde de 14 maio 1977): "a retribución a percibir polos traballadores fixos durante o descanso vacacional estará constituída polo salario base de cualificación e antigüidade, se é o caso, correspondente ao período de descanso, mais unha gratificación especial equivalente a dez días do devandito salario base e antigüidade, ou a parte proporcional da expresada gratificación, caso de que o citado período de desfrute non correspondese a unha anualidade completa. As vacacións serán concedidas polas empresas, en todo caso fóra do período estival, dada a especial

a) Melloras directas

Aínda que o número de días de vacacións fixado no convenio colectivo é común, polo xeral, para todos os traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación[136], é posible encontrar algunhas melloras aplicables a determinados traballadores ou grupos deles, en función da súa categoría profesional ou da súa antigüidade na empresa. Normalmente, estas melloras tratan de compensar ao traballador por ter que gozar as súas vacacións nunha situación menos vantaxosa allea á súa vontade, como, por exemplo:

1) A *fragmentación* ou división do período vacacional a petición ou por conveniencia da empresa[137]. Tal situación leva a algúns convenios a conceder 31 días naturais de vacacións[138] ou a que a duración convencional xeral se incremente nun día natural[139].

2) O *cambio do período* vacacional inicialmente concedido por outras datas que non correspondan aos meses de verán. Noutros casos, a coincidencia do período de vacacións cun ou máis festivos constitúe a circunstancia que xera un día adicional de vacacións[140].

3) As *circunstancias persoais do traballador*, como, por exemplo, ter a condición de *vítima de violencia de xénero*, en cuxo caso se concede o dereito a gozar das vacacións en datas distintas ás ordinarias e a fraccionalas, co único requisito de preavisar a empresa[141], a *antigüidade* na empresa[142], a *idade*[143] ou a recente *maternidade ou*

---

intensificación do traballo nestas industrias durante os meses de xuño a setembro inclusive. As do traballador menor de dezaoito anos terán unha duración de trinta días naturais, aplicándose en todo o demais o establecido en parágrafos anteriores. Respectaranse as condicións máis beneficiosas daquel persoal que tivera recoñecido maior número de días de vacacións" (art.º 22).

[136] Así, por exemplo, convenios colectivos da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 12) e **distribución de butano** (art.º 7: establécense 30 días naturais de vacacións "sen distinción de antigüidade ou categoría profesional"

[137] Convenio colectivo autonómico para o sector de **pompas fúnebres** (art.º 17: "a suma total non será inferior a 32 días naturais").

[138] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpeza de edificios e locais** (art.º 5). Tamén convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 9: "en todo caso, garántese que nos devanditos períodos comprenderán 25 días hábiles, ou 26 días hábiles en caso de fraccionamento").

[139] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 15: "en caso de fraccionamento, un dos períodos nunca será inferior a catorce días e os traballadores terán dereito a gozar un día natural máis nun destes"; dispón o precepto, así mesmo, que un deles "se gozará preferentemente nos meses de verán").

[140] Así, o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** recoñece 31 días naturais para o caso de que no devandito período vacacional coincidisen un ou máis festivos (art.º 7).

[141] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 44).

[142] Así, o convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social**. O seu art.º 19 dispón, para todo o persoal afectado polo convenio "un mes natural de vacacións anuais retribuídas, con quince anos un día máis, con vinte anos 2 días máis, con vinte e cinco anos ou máis, 3 días máis e con 30 anos de antigüidade corresponderán 4 días máis". Non obstante,

paternidade. Polo que respecta á idade, hai convenios que conceden, a xeito de premios por xubilación, un período vacacional adicional para quen se acolla á xubilación anticipada[144]. En canto á maternidade ou paternidade, algún convenio permite que os que gocen do correspondente permiso poidan unir o seu período de vacacións ao inmediatamente anterior ou posterior ao parto ou baixa de maternidade[145].

Con independencia do motivo elixido para ofrecer a mellora, esta pode consistir:

1) En máis días de vacacións. Iso débese, ás veces, ao feito de que os traballadores deban gozar unha quincena de vacacións fóra do período estival[146] ou en período distinto ao único fixado no convenio[147]. Outras veces, a mellora vén determinada pola *distancia* do lugar de prestación de servizos respecto do domicilio habitual; así os traballadores que ao inicio do goce das vacacións estean a traballar nun lugar distinto ao da súa residencia habitual, dispoñen de dous días naturais máis ao ano en concepto de viaxes de ida e regreso a aquel, se o tempo de cada viaxe excede de catro horas, computadas en medios de locomoción públicos[148]. Así mesmo, a cobertura do período de vacacións dun traballador con outro permite a este último, se acepta traballar durante o devandito período, que se lle compense a xornada ou xornadas realizadas con descansos equivalentes, a condición de que sexan gozados no ano natural[149]. En fin, a orixe da mellora tamén pode ser a *acumulación ao período de vacacións dos festivos ou*

---

indícase que estes días adicionais se fixarán de común acordo entre a empresa e o traballador, fóra do calendario de vacacións.

[143] É o caso do convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 20; para os traballadores menores de 18 anos e maiores de 60 amplíanse a 32 días naturais os 30 días de vacacións previstos con carácter xeral).

[144] Así, o convenio colectivo de da provincia da Coruña **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 6; concesión dun período de desfrute na empresa, salvo pacto en contrario, de: "a) seis meses de vacacións, se o traballador cesa na empresa aos sesenta anos de idade. b) Cinco meses de vacacións, se o traballador cesa na empresa aos sesenta e un anos de idade. c) Catro meses de vacacións, se o traballador cesa na empresa aos sesenta e dous anos de idade. d) Tres meses de vacacións se o traballador cesa na empresa aos sesenta e tres anos de idade" (art.º 6). Tamén convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 15: concesión dun período adicional de vacacións ao traballador que "con dez anos ao servizo da empresa, logo de acordo con esta, decida voluntariamente o seu cesamento naquela para xubilarse anticipadamente"; o devandito período adicional será: "a) de 90 días, se o traballador cesa na empresa aos 61 anos; b) de 70 días, se o traballador cesa na empresa aos 62 anos; c) de 40 días, se o traballador cesa na empresa aos 63 anos").

[145] Convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 16).

[146] Convenio colectivo autonómico de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25: incrementarase nun día de vacacións, agás que por petición propia do traballador/a desfrute dun mes completo e ininterrompido en calquera época do ano").

[147] Así, convenio colectivo autonómico da **dobraxe** [art.º 12: cando o traballador non poida gozar as súas vacacións nos mesmos meses que o resto dos compañeiros (xuño, xullo, agosto e setembro), terá dereito a 5 días máis (habemos de entender que naturais) de vacacións].

[148] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 32).

[149] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 11).

festas non recuperables, que "poderán gozarse, logo de acordo, xuntas". En tal suposto, "o traballador/a terá dereito a un día máis completando outro período de 15 días"[150].

2) Nunha vantaxe de *natureza económica*, compensadora de situacións como o goce das vacacións, por necesidades do servizo, en datas distintas das establecidas (concesión de 100 euros)[151] ou, "voluntariamente e de acordo coa empresa", fóra do período fixado (31 días naturais de vacacións e unha bolsa de 150 euros)[152]. Chaman a atención as melloras directas que concede o convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpezas de edificios e locais** (art.º 21), o cal, dun lado, tras dispoñer que o goce dos 30 días de vacacións se realizará de xeito interrompido, beneficia cunha retribución extrasalarial de 64,33 euros a aqueles traballadores que as gocen "de forma partida en tres períodos"; doutro, concede 57,90 euros para os que, por necesidade da empresa, gocen as súas vacacións nos meses de outubro a abril, ambos os dous incluídos, e 12,02 euros se o traballador decide gozalas entre o 31 de outubro e o 28 de marzo[153]. Tamén é particular o convenio colectivo de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** de igual provincia (art.º 19), que ofrece unha bolsa extrasalarial de 257,94 euros aos traballadores que gocen as súas vacacións en datas non comprendidas entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, salvo no caso de que o devandito goce veña determinado por unha modificación da data inicial de vacacións, causada pola incapacidade temporal[154].

É excepcional a previsión do convenio colectivo da provincia de Lugo de **panadarías**, que recoñece ao traballador, ademais do dereito a recibir durante as vacacións "o mesmo salario que o seu traballo habitual", o dereito "ao quilogramo de pan que ten recoñecido" (art.º 19).

---

[150] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 19), o cal engade que, "de común acordo entre a empresa e o traballador, as festas aboables e non recuperables traballadas, poderán acumularse ás vacacións anuais ou ser gozadas como descanso continuado en período distinto". Un día adicional pola coincidencia do inicio das vacacións cun día festivo concede ao traballador o convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44).

[151] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 11).

[152] Véxanse convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 19) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 14).

[153] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 6)

[154] "Cando un suposto de IT teña lugar durante o goce das vacacións e dure máis de 15 días, logo da solicitude do traballador (...) cambiaranse ás datas. Neste caso, non haberá dereito a percibir a bolsa extra-salarial a que fai referencia o artigo 19".

b) Melloras indirectas

O inicio do período de goce adoita comezar nun día laborable[155]. Con carácter xeral, "non" pode coincidir cun día de descanso semanal"[156], nin con festivo[157], domingo[158], sábado, domingo ou festivo[159] ou sábado ou véspera de festivo[160]. Non obstante, a regra coñece excepcións. En ocasións, tamén se dispón que non se poderán iniciar o sábado e, mesmo aínda que sexa excepcional, os venres[161]). Ao grupo de previsións sinaladas pertence aquela segundo a cal se entenderán iniciadas as vacacións ao día seguinte do descanso semanal"[162]. Polo que respecta ao termo das vacacións, se chega a sinalar que "se o regreso das vacacións coincide co día libre, este deberá respectarse, continuándose o traballo ao día seguinte"[163]. A regra beneficia a aqueles traballadores con dereito a gozar dun mes natural de vacacións de 31 días, como é o caso de xullo ou agosto, se, ademais, no ano en cuestión o devandito mes comezase un luns, pois nese caso ao período vacacional se sumarían o sábado e domingo anteriores.

Resulta moi preciso o convenio colectivo de **oficinas e despachos** da provincia de Lugo (art.º 10), que ordena que o comezo das vacacións se faga coincidir cun luns laborable, salvo cando se trate dun mes natural.

---

[155] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **comercio da alimentación** (art.º 10) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 12); tamén convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20).

[156] Convenios colectivos autonómicos de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 30; prohibe que o inicio do período de vacacións coincida cun día de descanso semanal "de xeito que nestes casos se entenderán iniciadas ás vacacións ao día seguinte do descanso semanal" e, se o regreso das vacacións coincidise cun día libre "este deberá respectarse e reiniciarse o traballo ao día seguinte").

[157] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 10).

[158] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 16). O convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** prohibe comezalas "nin o domingo nin en festivo" (art.º 15).

[159] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 21). O convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** engade "nin día de descanso" (art.º 7).

[160] Convenios colectivos autonómicos de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44) e **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 30); convenios colectivos da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 5) e **comercio de elementos do metal** (art.º 9).

[161] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 8: aclara que no caso de desfrute de vacacións por períodos de tempo inferiores á quincena, o inicio do período de desfrute das mesmas tampouco poderá ter lugar os venres"

[162] Convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 39). O convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** indica que as vacacións comezarán a computar o "primeiro día hábil" (art.º 5).

[163] Convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 39).

B) Goce

De acordo co disposto no art.º 38 ET e no Convenio núm. 132 da Organización Internacional do Traballo, as vacacións caducan no ano natural[164]. Iso permite considerar que non é posible a súa acumulación en anos sucesivos, nin aínda mediando pacto, parece. Se se acepta o anterior, cabería cuestionar a validez da previsión contida no art.º 29 do convenio colectivo da provincia de Lugo para as **industrias de siderometalurxia**, segundo a cal "as vacacións correspondentes ao ano natural poderán gozarse no ano natural seguinte sempre que medie acordo ao respecto entre a empresa e o traballador"[165].

A duración das vacacións está en función dos servizos prestados no ano natural; cando tales servizos non cheguen ao ano, aquela duración será proporcional ao tempo traballado, o mesmo que a compensación económica no suposto de extinción do contrato[166].

Non faltan convenios que descartan para o goce das vacacións os meses que coincidan coa maior carga de actividade na empresa[167] ou que fan coincidir aquel co período do ano en que a empresa dispoña o cesamento temporal da súa actividade por causas conxunturais[168] ou por razón do goce simultáneo das vacacións por todo o seu persoal[169]. Isto último formula o problema de que sucede cos traballadores que non alcancen un ano de prestación de servizos e, polo tanto, non teñen dereito a gozar do mes completo de vacacións. Tales traballadores, unha vez concluído o seu período de vacacións proporcional ao tempo traballado, poderían encontrarse con que a empresa continúa pechada ata fin de mes. Téñase en conta, polo demais, que do cesamento da

[164] Neste sentido, precisa o art.º 11 do convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** que: "o persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional das vacacións, segundo o número de meses traballados" e que "estas se calculan por duodécimas partes e se computa como mes completo a súa fracción". Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **editoriais** garante que se computará como mes completo a fracción (art.º 65). Véxase, así, o convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 11).

[165] Idéntica cláusula aparece no art.º 17 do convenio colectivo do **comercio do metal** de igual provincia.

[166] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 18).

[167] Así, convenio colectivo da provincia de Lugo de **distribución de butano** (art.º 7; exceptúa do período xeral de vacacións a "aquelas empresas que, por desenvolver a súa actividade en zonas eminentemente turísticas teñan unha acumulación de tarefas no período sinalado").

[168] Así, convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 11) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30; paralización da actividade da empresa por causas conxunturais ou por outras circunstancias).

[169] Convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 18: "cando a empresa peche por vacacións, o desfrute das vacacións do traballador coincidirá con este peche. O traballador/a que non leve un ano na empresa desfrutaraas proporcionalmente ao tempo traballado").

actividade empresarial por vacacións pode quedar excluído o persoal que deba encargarse de labores de mantemento ou que non admitan interrupción; iso resólvese por algún convenio remitindo ao acordo co devandito persoal a data de goce das súas vacacións[170]. Tan só o convenio colectivo de **industrias siderometalúrxicas** da provincia da Coruña (art.º 11) especifica que cando o peche do centro de traballo imposibilitase a realización das funcións do traballador, este non sufrirá diminución na súa retribución.

É excepcional que se establezan datas de goce específicas dalgún grupo de traballadores[171].

a) Fragmentación

A fragmentación do período de goce das vacacións moi común nos convenios estudados. Pouco frecuentes son os que manifestan a súa preferencia polo goce ininterrompido do período vacacional[172], e aínda en tales supostos, admítese a fragmentación se así o acordan a empresa e os traballadores[173] ou "co fin de que máis traballadores/as as gocen na quincena estival"[174].

---

[170] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 65: "no caso de peche do centro de traballo, por vacacións, a dirección da empresa designará o persoal que durante o devandito período teña que executar obras necesarias, labores de empresa, entretemento, etc, concertando particularmente cos interesados a forma máis conveniente de vacacións anuais").

[171] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 9: "as recepcionistas de depósito gozarán das súas vacacións entre os meses de maio e setembro").

[172] Así, convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada**, cuxo art.º 12 contempla como regra xeral o carácter ininterrompido das vacacións e, como a excepción, o seu desfrute fraccionado en dous períodos. Tamén se prevé o carácter ininterrompido das vacacións no convenio colectivo de igual provincia de **materiais de construción e saneamento** (art.º 16) e nos convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20: "como norma xeral e salvo pacto en contrario"), **sector extractivo da pedra natural –canteiras-** (art.º 23: "o desfrute das vacacións, con carácter xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido"), **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 8), **hospitalización e internamento** (art.º 15) e **mármores e pedras** (art.º 10.2).

[173] Convenio colectivo autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 17), convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **construción** (art.º 35: "o goce das vacacións, como norma xeral e salvo pacto en contrario, terá carácter ininterrompido. No caso de pacto en contrario, se poderán distribuír en períodos de ao menos (sic) 10 días laborábeis").

[174] Convenio colectivo autonómico de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25). Tamén o convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44; dispón que 31 días de vacacións se gozarán de forma continuada e o día restante se gozará "fóra do período vacacional na data que determine o traballador á súa conveniencia"; tamén se ofrece a posibilidade de "concentralas dentro dos cinco meses de verán, de xuño a outubro, sometido á organización e necesidades da empresa").

As vacacións adoitan distribuírse en dous períodos[175]. Algúns serán homoxéneos, normalmente de 15 días[176], e outros terán a duración que acorden os traballadores e a empresa[177]. Polo menos un dos devanditos períodos gozarase, con carácter xeral, nos meses de verán[178], de maio a xullo[179], dentro xullo, agosto e setembro[180], dentro de xuño, xullo e agosto[181], de xuño a setembro, ambos os dous incluídos[182], de "maio a

[175] Non admite a división en máis de dous períodos o convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[176] Así, convenio colectivo autonómico para o **persoal laboral do sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou empresas públicas** (art.º 26: as vacacións poderán fraccionarse "como máximo, en dous períodos de, polo menos, 15 días naturais cada un deles"); convenios colectivos da provincia de Ourense de **sanidade privada** [art.º 17, dispón que os 30 días naturais de vacacións se poderán distribuír "en dúas quincenas naturais, é dicir, primeira ou segunda quincena do mes, preferentemente unha delas durante o período de xullo a setembro (ambos os dous incluídos) "; e no caso de que existan máis de 5 traballadores no servizo "incluirase como período de vacacións a segunda quincena de xuño"], **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 11), de **transportes de mercadorías por estrada** (art.º 20); tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **pintura** (art.º 18: "15 días poderán ser escollidos polo traballador e outros 15 polo empresario"). O art.º 14 do o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de materiais para a construción e saneamento** fixa 15 días ininterrompidos entre o 1 de xuño e o 30 de setembro e outros 15 días no resto dos meses do ano.

[177] O art.º 16 do convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio téxtil** establece "17 días entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e os 13 días restantes de común acordo entre a empresa e o traballador". Tamén na mesma provincia, o convenio colectivo de **fabricantes de ataúdes** (art.º 6, dispón "21 días ininterrompidos en agosto, os cales estarán comprendidos necesariamente entre os días 10 e 31, agás acordo entre a empresa e os traballadores para a fixación dun período distinto. Os 11 días restantes fixaranse de común acordo entre a empresa e traballadores. A falta de acordo, fíxanse como vacacións (...) do 16 ao 31 de decembro, ambos os dous inclusive").

[178] Así, convenios colectivos autonómicos do **sector da lousa** (art.º 7: con carácter xeral, polo menos 11 días laborables "deben ser en período estival") e **centros especiais de emprego** (art.º 11: "gozarase preferentemente no verán"); convenios colectivos da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 5: "15 días seguidos para gozar no verán, o resto para gozar de acordo entre o traballador e a empresa, atendendo de forma prioritaria ás necesidades de produción") e de **rematantes, serradoiros e preparados industriais** (art.º 13; "15 días seguidos para gozar no verán e o resto para gozar de acordo entre a empresa e os traballadores, atendendo de forma prioritaria ás necesidades de produción"), convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de pel e calzado** (art.º 6) e convenios colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 11).

[179] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 12 "polo menos de 15 días "entre o 1 de maio e o 31 de xullo")

[180] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 17).

[181] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 22: "é dicir, nos meses de xuño, xullo e agosto", e os 15 días restantes "noutra época distinta do ano, de conformidade coas necesidades da empresa") e convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 34: "preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto").

[182] Convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 38: "meses de xuño, xullo, agosto e setembro") e **editoriais** (art.º 44), convenio colectivo da provincia de Lugo de **actividade de industrias do pan (panadarías)** (art.º 19: "de xuño a setembro, ambos os dous inclusive"), convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 11: "as de verán [disfrutaranse] nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro; e as de inverno nos meses restantes") e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 8; 16 días no período de verán "(de xuño a setembro)" e 15 días en inverno "(de outubro a decembro e de xaneiro a maio)"].

setembro"[183]), de "maio a outubro"[184], de "abril a outubro"[185] e, se non fose posible nos meses de verán, cando se acorde[186] ou en "calquera momento do ano"[187].

b) Determinación

Como indica o art.º 38 ET, o período de vacacións, que é anual[188], establecerase de común acordo entre a empresa e o traballador, con suxeición aos criterios que ao respecto dispoñan os convenios colectivos. Pois ben, no caso dos aquí examinados aparecen remisións ao calendario que se fixe "en cada empresa"[189] ou "nos convenios colectivos de ámbito inferior"[190] e case todos fan referencia á elaboración anticipada daquel, así como ao seu coñecemento polos traballadores con antelación prudencial[191]. En cambio, só algúns chegan a precisar que criterios se han de respectar na elaboración

[183] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 8). Tamén convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **alimentación**, que obriga a que conceden as vacacións "polo menos nun corenta e cinco por cento do persoal durante o período comprendido entre o 15 de maio e o 30 de setembro, de xeito rotativo" (art.º 12) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpezas de edificios e locais** (art.º 5: "de maio a setembro").

[184] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **manufacturas e comercio de vidro plano** (art.º 9).

[185] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 19).

[186] Así, convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 18: "se por causa da carga de traballo, o traballador non puidese ter como mínimo 15 días de vacacións no período que vai do 1 de xuño ao 30 de setembro, o traballador terá como compensación 1 día máis de vacacións, no período que finalmente se acorde")

[187] Convenio colectivo autonómico para a **actividade arqueolóxica** (art.º 20: "en calquera momento do ano", se o consentisen "a organización e necesidades de cada empresa").

[188] Insiste sobre iso o convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 39: "as vacacións han de gozarse durante o ano natural, non sendo posible acumulalas a anos seguintes nin poden ser compensadas economicamente, agás nos casos de liquidación. Por iso, calquera que sexa a causa, o non desfrute durante o ano natural supón a perda destas ou da fracción pendente de desfrute). Chama a atención, ao respecto, o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría**, cuxo art.º 19 exceptúa do dereito de compensación en metálico das vacacións en "o caso dos contratos temporais cuxa duración estea comprendida en dous anos distintos, que se poderá gozar indistintamente en calquera destes anos, aproveitando para iso os momentos de menor actividade na empresa".

[189] Convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 17) e **sector de pompas fúnebres** (art.º 17); tamén, convenios da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28) e **sanidade privada** (art.º 17).

[190] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 30).

[191] Así, convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira**, cuxo art.º 20 ordena ás empresas a exposición do calendario de vacacións no taboleiro de anuncios ou, alternativamente, a notificación aos traballadores con dous meses de antelación ao inicio daquelas. Pola súa banda, o convenio colectivo da mesma provincia de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** dispón, no seu art.º 11, que "o cadro de vacacións será elaborado pola dirección da empresa cos representantes legais dos traballadores, expoñéndose este no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo, para coñecemento do conxunto de traballadores" e que "naquelas oficinas cuxa organización por seccións e a extensión do seu cadro de persoal o permita se fará un cadro por sección sen prexuízo da coordinación que debe establecerse entre todos, en orde ao problema xeral da oficina".

do calendario de vacacións en cada empresa, cando non haxa acordo entre esta e os representantes dos traballadores[192].

Polo xeral, establécese que o calendario haberá de ser elaborado antes da finalización do primeiro trimestre de cada ano[193]**.** Ás veces precísase máis e sinálase como data máxima de elaboración o 15 de marzo[194], o 31 de marzo[195], o 1 de abril[196], ou o 15 de xuño[197] de cada ano. Nalgún caso, o esixido é que se produza no primeiro trimestre do ano tanto a fixación do calendario coma o seu coñecemento por parte dos traballadores, comprensivo dos criterios seguidos na súa confección, todo iso sen prexuízo da posibilidade de "reaxuste do calendario proposto, ben por medio dun prazo de reclamación daqueles traballadores que sexan prexudicados ou polo establecemento dun acordo entre empresa e traballador"[198]. En fin, non faltan supostos nos que se prevé a posibilidade dos representantes dos traballadores de presentar unha proposta de calendario os primeiros meses do ano ao que corresponda aquel[199] ou, antes de finalizar cada ano, por exemplo, antes do 30 de outubro[200] ou "a mais tardar durante ou mes de decembro de cada ano"[201].

Son moitos os convenios que, recordando a regra do art.º 38 ET, ordenan que o traballador coñeza a data das súas vacacións dous meses antes do comezo do goce "polo menos con dous meses de antelación" a este[202], "cun mínimo de dous meses antes"[203] ou

---

[192] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 9).

[193] Neste sentido, convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 39), **sector de pompas fúnebres** (art.º 17) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44). Tamén convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de elementos do metal** (art.º 9).

[194] Convenio colectivo da provincia da Coruña da **frota de arrastre ao fresco do "Gran Sol"** (art.º 25).

[195] Convenio colectivo autonómico de **comercio da alimentación** (art.º 10) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 5) e **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 34).

[196] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 29) e **comercio do metal** (art.º 17).

[197] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30).

[198] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 8).

[199] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 8).

[200] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 9).

[201] Convenio colectivo autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 17; precísase que "en todo caso o cadro de vacacións deberá estar exposto con dous meses de antelación ao inicio do período vacacional"). Unha vez planificadas as necesidades da empresa e oída a representación sindical, o convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpezas de edificios e locais** ordena que os traballadores concreten as súas preferencias antes de que finalice o mes de febreiro, para publicar a relación definitiva de quendas antes do 1 de abril (art.º 5).

[202] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 30) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28).

"con 60 días de antelación á saída da primeira data"[204]. Ás veces o prazo de dous meses comeza a contar, non dende que o traballador coñeza o calendario, senón dende o momento no que este se publique no taboleiro de anuncios[205]. Tal publicación chégase a tomar como dato revelador do apuntado coñecemento; así sucede cando se establece que "se entende que o traballador ou a traballadora estará informado de tales datas coa simple exposición destas no citado taboleiro de anuncios"[206]. Dende logo, a garantía daquel é máxima cando se obriga a empresa a que, logo de solicitude do traballador, entregue a este un xustificante coas datas de inicio e final das súas vacacións[207].

Aínda que os convenios estudados parten de que o calendario de vacacións ha de ser obxecto de acordo entre as partes, non sempre se especifica de forma clara ou correcta a quen corresponde negociar en nome dos traballadores. Así, sinálase que o devandito acordo se celebrará entre a empresa e os traballadores[208] ou o traballador[209], entre a empresa e os representantes dos traballadores[210], entre a empresa, os traballadores e o comité de empresa[211] ou entre "as empresas e os representantes legais dos traballadores e, en defecto destes, os propios traballadores"[212]. Algúns convenios, tras facer referencia a unha negociación entre a empresa cos representantes dos traballadores, matizan que

---

[203] Convenio colectivo autonómico para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 39) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 5). Véxanse, así mesmo, convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 17), **pompas fúnebres** (art.º 17), **comercio de alimentación** (art.º 5), **rematantes, serradoiros e preparados industriais** (art.º 13) e **sanidade privada** (art.º 17).

[204] Convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de elementos do metal** (art.º 9).

[205] Así, convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 9; exposición do calendario de vacacións "cunha antelación de dous meses, como mínimo, nos taboleiros de anuncios para o coñecemento do persoal") e convenio colectivo da provincia da Coruña para a **frota de arrastre ao fresco do "Gran Sol"** (art.º 25; publicación do calendario de vacacións no taboleiro de anuncios do buque, xunto co calendario laboral e os boletíns de cotización á seguridade social).

[206] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 6).

[207] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 5) e **comercio de elementos do metal** (art.º 9).

[208] Así, convenios colectivos autonómicos de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 17) e **editoriais** (art.º 65). Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 29) e **comercio do metal** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 12).

[209] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 11).

[210] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 11) e **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25; "a empresa negociará coa representación legal dos traballadores/as as correspondentes quendas"). Tamén convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 9).

[211] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 21) e **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 19).

[212] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 10). Tamén convenio da mesma actividade da provincia da Coruña (art.º 11).

tamén se admitirá a negociación individual "co ineludible respecto dos dereitos dos demais traballadores"[213]. Outros, aínda que esixen o "previo acordo coa empresa", deixan sen precisar con quen haberá que negociar[214]. En ocasións, a intervención dos representantes dos traballadores redúcese a unha mera audiencia non vinculante, recaendo o peso da negociación no traballador individual[215]. Algún convenio autonómico remite aos convenios de ámbito inferior canto concirne ao sistema de fixación das vacacións[216]. O acordo alcanzado permitirá que as vacacións se gocen a través dun sistema de quendas, ou no mes no que se suspenda a actividade da empresa[217].

Noutra orde de cousas, non faltan casos nos que se recoñece o dereito dos traballadores a permutar o seu período de vacacións con compañeiros da mesma categoría e centro, sempre que non ocasionen problemas organizativos[218].

Dende o punto de vista da asignación da data de goce, nada achegan aqueles convenios que se limitan a sinalar que "a xurisdición competente fixará a data para o goce correspondente e a súa decisión non será recorrible", así como que "o proceso é sumario e preferente"[219]; tampouco os que se remiten "ao disposto no art.º 38 do

[213] Convenio colectivo autonómico de **actividade de asistencia sanitaria, tanto hospitalaria coma extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundación ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 26).

[214] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan (panadarías)** (art.º 19).

[215] É o caso previsto no convenio colectivo da provincia de Ourense de **transportes de mercadorías por estrada** (art.º 20: "a petición do traballador, pactarase coa empresa a forma do seu goce, logo da audiencia neste caso do comité de empresa ou delegado de persoal") e, na provincia de Lugo, o convenio colectivo de **primeira transformación da madeira** permite ao empresario, logo de consulta cos representantes legais dos traballadores, excluír como período vacacional que coincida coa maior carga de traballo na empresa (art.º 9).

[216] Así, convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 30: "o período ou períodos do seu desfrute e a súa regulación fixaranse nos convenios de ámbito inferior").

[217] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28: "sen mais excepción que as tarefas de conservación, reparación e similares").

[218] Así, convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 7: "e en todo caso, preavisando á empresa con dous meses de antelación á data de inicio de goce das vacacións daquel dos traballadores/as afectados/as pola permuta que antes comece o devandito período"). En sentido similar, convenio colectivo autonómico para o **sector de pompas fúnebres** (art.º 17: "a empresa non se oporá ao cambio de período de vacacións entre traballadores da mesma categoría, sempre que sexa comunicado á empresa cun mínimo de 15 días de antelación"). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpezas de edificios e locais** (art.º 5; posibilita a permuta das datas, tras a comunicación oportuna á empresa asinada por ambos os dous traballadores, "en calquera caso e con independencia do sistema establecido" e, engade "sempre que se trate de traballadores de categoría equivalente que presten servizos na mesma unidade ou sección").

[219] Convenio colectivo autonómico de **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 17). Véxase, así mesmo, o convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28) e convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 23) e **comercio de pel e calzado** (art.º 17).

Estatuto dos traballadores"[220] ou "ao que dispoña a autoridade laboral ou a xurisdición laboral"[221].

Outra cousa sucede, en cambio, cando se remite "á comisión paritaria a tarefa de acordar unha distribución diferente" das vacacións cando, "por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo", non resulte posible atender ao pactado[222]; cando se dispón o goce daquelas nos meses "de xuño a setembro", en defecto de acordo[223]; cando se dá prioridade ás datas elixidas polo traballador[224]; cando se dispón a rotación[225] ou en fin cando se ordena estar a "as [datas] máis amplas que por norma, costume ou condición máis beneficiosa viñesen gozándose en empresas ou grupos de traballadores/as"[226].

Resultan particulares os convenios provinciais de limpeza de edificios e locais, por prever como han de resolverse os conflitos orixinados pola determinación do período de goce de vacacións nos casos de pluriemprego. Así, indícase que a falta de acordo entre as empresas afectadas "se establecerá como período de vacacións aquel que se sinale na

[220] Realizado polo convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias do pan (panadarías)** (art.º 19).

[221] Convenio colectivo de da provincia de Lugo **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 8).

[222] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 11).

[223] Art.º 26 do convenio colectivo autonómico de **actividade de asistencia sanitaria, tanto hospitalaria coma extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundación ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade.**

[224] Neste sentido, art.º 21 convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** ["calquera petición que faga o traballador/a para o goce de vacacións, se considerará aceptada se esta non é contestada por escrito nun prazo de 15 días dende que a empresa recibiu a petición (...) no caso de acordo individual entre empresa e traballador/a prevalecerá o acordo cos representantes legais dos traballadores/as, se ese acordo individual prexudica a algún afectado polo acordo co comité ou delegados/as de persoal"].

[225] Así, o convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 12: "a partires dese primeiro ano, establécese unha orde rotativa de preferencia de tal xeito que o traballador que un ano foi o primeiro en escoller quenda, pasará a ser o último no calendario de vacacións do ano seguinte").

[226] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 19). O convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20) permite que, en ausencia de acordo, a empresa fixe 15 días e os 15 días restantes os fixen os traballadores, cun tope máximo do 20 por cento do cadro de persoal. Tamén ofrece unha gran profusión de criterios para superar a falta de acordo na negociación o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 35: "se no proceso de negociación referido non se chegase a alcanzar acordo, as empresas elaborarán o plan, quendas de vacacións e fixación de datas para o seu desfrute, atendendo aos seguintes criterios: poderá excluírse como período de vacacións aquel que coincida co de maior actividade na empresa, salvo o suposto considerado no parágrafo seguinte. As vacacións poderán ser divididas, para os efectos do seu desfrute, en dous períodos. Un deles, que en todo caso non será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos os dous inclusive. O resto dos días de vacacións do segundo dos períodos serán gozados nas datas en que a empresa determine en función das necesidades de produción"), que transcribe, literalmente, o disposto no IV convenio colectivo estatal da actividade (art.º 41).

empresa para a que [o traballador] preste servizos con maior xornada"[227]", ou que os traballadores pluriempregados "coordinarán ás súas vacacións en devanditas empresas para gozalas de forma conxunta, tomando como dato base a empresa onde traballa maior número de horas semanais", salvo que algunha daquelas peche por período vacacional, en cuxo caso "entenderase este como período de referencia a coordinar"[228].

c) Quendas de goce e preferencias na súa elección

Algúns convenios colectivos establecen un réxime de quendas para a elección do período de goce das vacacións[229], "de rigorosa rotación anual (...) iniciándose esa rotación o primeiro ano, por antigüidade na empresa"[230].

Non é anómala a concesión de preferencia na elección do período vacacional aos traballadores con *cargas familiares*, aos cales se lles permitirá compatibilizar aquel co período de vacacións escolares[231]. Tamén considerando as necesidades familiares, aínda que dende outro punto de vista, o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** dispón que "a empresa fará coincidir o goce das vacacións dos matrimonios e compañeiros que acrediten convivencia e que traballen no mesmo centro, dando preferencia de elección ao cónxuxe ou compañeiro con maior antigüidade na empresa" (art.º 15). Menos claro resulta o convenio colectivo autonómico das empresas **organizadoras do xogo do bingo**, que dispón que para a elaboración do cadro de vacacións se haberá de ter en conta "as preferencias marcadas pola lei, e posteriormente será por rotación exacta" (art.º 17).

A orde rotatoria de preferencia aparece prevista ás veces para cando non haxa outro sistema acordado polos traballadores para a fixación das quendas; así sucede co convenio da **sanidade privada** da provincia de Ourense, cuxo art.º 17 dispón, a falta dese outro sistema, "que o traballador que nun ano foi o primeiro en elixir quenda, pasa a ser o último o ano seguinte"[232]. Segundo algún convenio, serán primeiros en elixir "os

[227] Art.º 12 do convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12). Segundo o art.º 5 do convenio de Lugo, "as empresas deberán poñerse de acordo sobre a data de desfrute do período vacacional" e no caso de discrepancia reunirase, preceptivamente, a comisión de vixilancia do convenio prevista na disposición final primeira".

[228] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 7).

[229] Entre outros, sen ánimo exhaustivo, convenio colectivo autonómico do **sector de pompas fúnebres** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 21).

[230] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 39: "estas quendas faranse de acordo co calendario laboral, segundo as prestacións do servizo").

[231] Así, convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 11), convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28) e convenio colectivo da provincia de Lugo **primeira transformación da madeira** (art.º 9).

[232] No mesmo sentido, convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 8), **comercio minorista téxtil** (art.º 19) e **hospitalización e internamento** (art.º 15). Tamén convenios colectivos de **comercio de materiais para a construción e saneamento** da

traballadores que acrediten maior antigüidade na institución"[233]. Nalgunha ocasión, a configuración do sistema rotatorio como o único posible figura acompañada da indicación de que "ningún traballador está obrigado a gozar as vacacións no inverno durante dous anos consecutivos, entendendo como meses de inverno todos os do ano agás de xuño a setembro, ambos os dous incluídos"[234].

C) Retribución

Se algúns convenios fixan o momento do pagamento da retribución das vacacións no día anterior ao inicio do seu goce[235], outros precisan que esa retribución equivalerá ao "salario real" do traballador[236], a unha cantidade "igual a unha nómina normal do mes"[237] ou á "media obtida polo traballador polos conceptos económicos salariais dos tres meses anteriores á data de iniciación das vacacións"[238], incluíndo "salarios, primas e antigüidade"[239].

---

mesma provincia (art.º 14) e de Ourense (art.º 13), que fixan a orde rotativa na determinación do período de desfrute das vacacións como alternativa á ausencia de acordo unánime entre os traballadores afectados; quen elixa un ano en primeiro lugar, non volverá ter esa preferencia ata que non a exerciten o resto dos compañeiros de traballo.

[233] Convenios colectivos autonómicos de **editoriais** (art.º 44; indica a preferencia do traballador máis antigo "dentro das respectivas categorías") e **actividade de asistencia sanitaria, tanto hospitalaria coma extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundación ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 26) e convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de mobles** (art.º 13). Así mesmo, o convenio colectivo autonómico de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** [art.º 25: as quendas realizaranse "conforme ao calendario anual, segundo as prestacións do servizo, e rotativas conforme ao criterio que lles conveña a ambas as dúas partes (representación dos traballadores/as e representación empresarial), comezando a rotación polos máis antigos"]. Este mesmo criterio recóllese na ordenanza de **oficinas e despachos** (art.º 36: "as vacacións serán concedidas de acordo coas necesidades do traballo, procurando compracer ao persoal en canto á época de desfrute, dando preferencia ao máis antigo), á que remite, con carácter supletorio, o convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 10).

[234] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12).

[235] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 9) e **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30).

[236] Así, convenios colectivos da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 34: durante as vacacións o traballador percibirá "con cargo á empresa o salario real correspondente á súa categoría profesional"), de **rematantes, serradoiros e preparados industriais** (art.º 13) e **industrias do pan (panadarías)** (art.º 9) e convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 44; os 32 días naturais de vacacións "serán aboados a razón de 32 días de salario real o día hábil anterior ao seu inicio"; para a determinación do salario real a recibir durante as vacacións considerarase "a media do salario real percibido durante os tres meses anteriores").

[237] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 34).

[238] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 12). Tamén convenio colectivo de igual provincia de **primeira transformación da madeira** (art.º 9) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais** (art.º 13: "a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de inicio" das

Sobre os concretos conceptos computables, as previsións son do máis variado, como mostran as referencias á inclusión: 1) do "o salario base, máis antigüidade correspondente, máis plus de convenio"[240]; 2) do salario base e un complemento de asistencia[241], un "plus de actividade"[242] ou unha "gratificación de transporte"[243]; 3) o salario base e a "antigüidade consolidada"[244]; 4) no caso de traballadores adscritos á quenda de noite, a gratificación de nocturnidade[245]; 5) o salario base, a antigüidade, e os plus de asistencia, transporte e nocturnidade[246]; 6) o "salario base, plus ex antigüidade, plus de compensación e mailo plus de asistencia correspondente aos días laborables de dito período vacacional"[247]; 7) a media salarial obtida polo traballador "nos tres últimos meses traballados con anterioridade á data de iniciación" das vacacións[248]; e 8) "todas ás

---

vacacións, "a excepción das horas extraordinarias e das gratificacións extraordinarias"), **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 5: "a retribución que se percibirá por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de gozo das vacacións, fóra das horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias") e de **fabricantes de ataúdes** (art.º 6); e convenio colectivo da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 15; a retribución das vacacións establecerase "conforme á media obtida pola persoa traballadora, por todos os conceptos, en xornada normal, nos tres meses anteriores á data de iniciación destas").

[239] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 30).

[240] Convenio colectivo autonómico de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25).

[241] O convenio colectivo autonómico da **lousa** (art.º 7) vincula o devandito complemento aos meses de traballo do mes ou meses no que se gocen as vacacións. Tamén os convenios colectivos da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20; recoñece o complemento de antigüidade e o plus de asistencia), de **pintura** (art.º 18: dereito a percibir "o salario diario, antigüidade e plus de asistencia correspondente aos días que, de ter estado a traballar, tivese percibido o traballador"), **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 18) e **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 22; o traballador percibirá durante as súas vacacións "o salario base, máis antigüidade no seu caso e os plus de asistencia e distancia e transporte correspondentes aos días que, de estar a traballar, tivese percibido").

[242] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 28; unha gratificación de actividade que "será aboada por 25 días").

[243] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de elementos do metal** (art.º 9).

[244] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio da alimentación** (art.º 10).

[245] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 19) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12; recoñece o 50 por cento do plus de nocturnidade que viñese percibindo o traballador).

[246] Art.º 7 convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais**. Aclara o precepto que os plus de asistencia e transporte "aboaranse como pro rata do tempo traballado durante o ano".

[247] Art.º 29 convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica**. Tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** [art.º 22: aboaránselle en vacacións 30 días de salario completo (31 días para o ano 2009), incluídos os plus (de transporte e nocturnidade) e, a maiores, un día máis de salario por cada sábado que coincida co período vacacional, ao que o teña así recoñecido].

[248] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 32).

retribucións económicas que se establecen neste convenio"[249]. Algúns convenios exclúen os complementos de actividade[250], o plus de interrupción de xornada[251], "o sobresoldo de transporte" e o "sobresoldo de asistencia"[252].

As vacacións anuais non poderán ser compensadas en metálico[253], salvo no caso "de liquidación do contrato ou de despedimento"[254]. Nalgún convenio, non obstante, recoñécese o dereito de quen cese na empresa a percibir a compensación económica correspondente ao período de vacacións non gozado, aínda que estas correspondan ao ano natural anterior[255]. Tamén se indica, a propósito de supostos de descentralización produtiva, que a empresa saínte da contrata adxudicada a outra estará obrigada a liquidar a parte proporcional que lles corresponda aos traballadores en concepto de vacacións[256].

No caso de que o traballador cese durante o transcurso do ano natural, terá dereito a que se lle inclúa na liquidación o importe correspondente ás vacacións percibidas e non gozadas[257]. Pola contra, se cesa voluntariamente tras gozar as súas vacacións, deduciráselle da liquidación a parte correspondente aos días gozados[258].

D) A incidencia da incapacidade temporal e da maternidade, a adopción ou o acollemento

Boa parte dos convenios colectivos analizados recollen a incidencia da incapacidade temporal ou da maternidade na remuneración e no goce das vacacións, distinguindo segundo que as devanditas causas se tivesen producido con anterioridade á data de vacacións xa sinalada ou cando xa se iniciase o período vacacional.

---

[249] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 17).

[250] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 39: "a retribución non incluirá en ningún caso o pagamento de complementos de actividade, agás o plus de nocturnidade para aqueles/as traballadores/as da quenda fixa de noite").

[251] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 18).

[252] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **limpezas e locais** (art.º 5).

[253] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 11) e **primeira transformación de madeira** (art.º 9).

[254] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12).

[255] Convenio colectivo de **rematantes e serradoiros de madeira** da provincia da Coruña (art.º 20) e da provincia de Pontevedra (art.º 20).

[256] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 7).

[257] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** [art.º 65: "en caso de morte do traballador, o importe correspondente á devandita parte proporcional das vacacións satisfarase aos seus habentes dereito (sic) "].

[258] Entre outros, convenios colectivos da provincia de Ourense de **fabricantes de ataúdes** (art.º 6), **rematantes, serradoiros e preparados industriais** (art.º 13) e **fabricantes de mobles, carpintaría e ebanistaría** (art.º 5). Tamén o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 35).

A máis recente xurisprudencia do Tribunal Supremo[259], á luz da xurisprudencia da Unión Europea[260], rectifica o seu criterio anterior[261] e permite pospoñer o goce das vacacións a unha data posterior á inicialmente fixada cando o traballador non poida gozalas por encontrarse, antes do seu inicio, en situación de incapacidade temporal no momento do seu inicio. Nesta liña encóntranse as previsións dos convenios que permiten pospoñer a data de vacacións ata a finalización da suspensión do contrato de traballo, a outra data inmediatamente posterior á alta[262] ou a que acorden as partes[263]. Non obstante, para que isto suceda, requírese, por exemplo, que a devandita incapacidade temporal leve consigo un período de hospitalización[264] ou veña ocasionada por un accidente de traballo "exceptuando lumbalxias, e corvicalxias que sexa (sic) inferior a quince días naturais"[265]; que medie a previa solicitude do traballador interesado[266] ou un "previo aviso de 7 días naturais e acordo entre as partes"[267] ou que

[259] Sentenza do 24 de xuño de 2009 (recurso número 1542/2008), en unificación de doutrina e con voto particular formulado por cinco maxistrados.

[260] Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, de 20 xaneiro 2009, *Gerhard Schultz-Hoff e outros contra Deutsche Rentenversicherung Bund e outros*, asuntos acumulados C-350/06 e C-520/06.

[261] Presente, entre outras, nas sentenzas deste mesmo Tribunal do 11 de xullo de 2006 e do 3 de outubro de 2007 (recursos números 87/2005 e 5062/2005, respectivamente).

[262] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 19).

[263] Así convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 37) e **actividade de asistencia sanitaria, tanto hospitalaria coma extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundación ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 26). Tamén convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 21), convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20), **sector extractivo da pedra natural -canteiras-** (art.º 23), **mármores e pedras** (art.º 10.2) e **construción** (art.º 35) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais de construción e saneamento** (art.º 16).

[264] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 12: "antes do desfrute do período vacacional o traballador cae en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou con hospitalización"). Tamén o convenio colectivo autonómico das **empresas organizadoras do xogo do bingo**, cuxo art.º 17 pide "unha hospitalización mínima de 3 días" (só cando se cumprise tal requisito, "a empresa sinalará novas datas para o desfrute do período vacacional, sempre dentro do ano natural a que correspondan").

[265] Convenio colectivo autonómico de **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25).

[266] Convenio colectivo autonómico para a **actividade de asistencia sanitaria, tanto hospitalaria coma extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundación ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 26) e convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio téxtil** (art.º 23).

[267] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 11).

non exista un período fixo e común de goce das vacacións para todo o persoal do centro de traballo[268].

Aínda que algún convenio permite aprazar as vacacións ata "non máis tarde do primeiro trimestre despois de coller a alta médica"[269], resulta habitual a esixencia de que o novo período de vacacións estea comprendido dentro do ano natural[270]. Deste modo, algúns determinan expresamente que a data de alta se debe producir "antes de finalizar o ano natural e sempre que a data da devandita alta deixe marxe para o goce destas na súa totalidade ou parcialmente, xa que non se poderán acumular ao ano seguinte"[271]. Outros permiten que sexa o empresario quen fixe o período de goce das vacacións restantes[272]. Son excepcionais os que, tras permitir a interrupción das vacacións e a continuidade do seu goce nas datas que acorden as partes[273] non precisan se tales datas han de corresponder ao mesmo ano natural ou se se poderán trasladar aos primeiros meses do ano seguinte[274]; tamén os que permiten a posibilidade do atraso das vacacións máis alá do ano natural[275]), nalgunha ocasión con certa penalización[276].

---

[268] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil** (art.º 19: "esta medida non será de aplicación a aquelas empresas que teñan establecido o peche por vacacións nun mes ou nun período de trinta días naturais concreto do ano"), convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 23) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 12).

[269] Convenio colectivo da provincia de Lugo **de primeira transformación da madeira**, cuxo art.º 9 establece que non se computará en ningún caso como período de vacacións o tempo que o traballador permaneza hospitalizado, e polo período estrito da hospitalización", iso sucede "sempre que sexa posible o desfrute das vacacións dentro do ano natural".

[270] Así, convenios colectivos autonómicos da **lousa** (art.º 7: no caso de que o traballador se atope en situación de incapacidade temporal no momento de comezar as vacacións, estas posporanse, e fixarase un novo período, se iso procedese, dentro do ano natural") e **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 25). Na mesma liña, convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 23) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** (art.º 8).

[271] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 19).

[272] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 20).

[273] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 11).

[274] Na mesma liña, o convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas de carpintaría de ribeira** (art.º 10: "todo traballador que enferme ou sufra un accidente non laboral mentres estea a gozar das súas vacacións, terá dereito a que se lle concedan a posteriori tantos días de vacacións como días laborables tivo que perder a causa da enfermidade ou accidente non laboral, ata completarlle a totalidade dos períodos de vacacións. Para facer uso deste dereito, o traballador deberá presentar á empresa os partes de baixa e de alta estendidos polo médico facultativo da seguridade social"). Tamén o convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira**, cuxo art.º 20 dispón que "cando un traballador se encontre gozando das súas vacacións e pase á situación de incapacidade temporal, se interromperán as vacacións e se reiniciarán na mesma data na que se produza a alta", pero non precisa se a alta ha de producirse ou non dentro do ano natural.

[275] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 29: "aínda que rematase o ano natural ao que correspondan as vacacións"

Igualmente excepcional é a previsión de que, para os efectos da compensación económica das vacacións en caso de cesamento, se considerará como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a causa que a tivese motivado. Non obstante, a caducidade do dereito ao goce das vacacións coa finalización do ano natural levaría consigo a perda da referida compensación cando a situación de baixa continúe ao vencemento daquel[277]. Aínda así, chégase a recoñecer o dereito a percibir a diferenza entre a retribución correspondente ás vacacións non gozadas e a prestación por incapacidade temporal[278].

Polo que respecta ás situacións de maternidade, adopción ou acollemento (preadoptivo ou permanente), con carácter xeral, os convenios colectivos analizados de limitan a reproducir o art.º 38.3 ET[279]. Sería nulo calquera restrición ou formalismo que fixese inoperante o dereito que concede o precepto, como por exemplo, supeditar o goce das vacacións a que non transcorrese o ano natural ao que correspondan ou ao previo acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

[276] Colectivo da provincia de Ourense de **limpezas de edificios e locais** (art.º 21: "o traballador non terá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspondese dentro dos meses que dan dereito á percepción da mencionada gratificación").

[277] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 20).

[278] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de ataúdes** (art.º 6), que aplica o mesmo criterio aos cesamentos motivados pola finalización do contrato de traballo.

[279] Tras a promulgación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, modificouse o segundo parágrafo do art.º 38.3 ET, que pasou a dispoñer o seguinte: "cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que, por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan".

Capítulo IV

CALENDARIOS LABORAIS*

1. INTRODUCIÓN

O resultado ao que conduce en cada empresa a ordenación do tempo de traballo (duración da xornada diaria, semanal ou anual, horario, distribución dos días de traballo, descansos semanais, descansos en festivos, días de descanso ou inhábiles adicionais, etc.) disposta polas fontes reguladoras dos diversos aspectos deste (normas estatais, convenios colectivos, pactos de empresa e pactos individuais) ha de contar con reflexo *documental* no coñecido como calendario laboral, o cal contribúe de xeito decisivo á efectividade da determinación suficiente da prestación de traballo na medida que garante que os traballadores teñan certeza dos períodos durante os cales son debedores do seu traballo. Refírese ao devandito documento o art.º 34.6 ET, que se limita a que establecer a obriga da empresa de proceder á súa elaboración anual e expoñer "un exemplar deste nun lugar visible de cada centro de traballo". Tal previsión complétase coa contida na disposición adicional terceira RDX, que atribúe aos representantes legais dos traballadores o dereito a ser consultados polo empresario e emitir informe con carácter previo á elaboración do calendario laboral", así como coa contida no art.º 6 do vixente texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, que tipifica como infracción leve "non expoñer en lugar visible do centro de traballo o calendario laboral vixente". De existir representantes legais dos traballadores, o descoñecemento patronal das súas competencias na materia encaixaría na infracción grave que tipifica o art.º 7 de igual texto legal ("transgresión dos dereitos de información, audiencia e consulta dos representantes dos traballadores e dos delegados sindicais, nos termos en que legal ou convencionalmente estiveren establecidos").

Non ofrece dúbida que a actuación do empresario en relación co cumprimento da súa obriga de elaborar o calendario é susceptible de ser tratada pola negociación colectiva, que pode moi ben introducir regras precisando o contido material da devandita actuación e os seus requisitos formais e temporais. Neste sentido, igual que sucede coa propia regulación que proporcionan dos aspectos do tempo de traballo, entre eles os

---

* Autor: JAVIER GÁRATE CASTRO.

utilizables para a elaboración do calendario, os convenios colectivos sectoriais galegos acusan grandes desigualdades de contido. A maior parte non contén referencias expresas ou directas sobre o calendario[1] (non o son aquelas que versan sobre as pezas -duración da xornada diaria, días festivos ou inhábiles de convenio, días laborables da semana, etc.- coas que se haberá de construír este), outros limítanse a recordar a obriga da empresa de elaboralo[2] ou a indicar que "as empresas poderán establecer un calendario anual no que se recolla a distribución da xornada pactada ao longo do ano"[3], e abundan os que nada ou pouco engaden ao que dispoñen as normas estatais (o art.º 34.6 e a disposición adicional terceira RDX)[4]. Son minoría, pois, os que entran verdadeiramente

[1] Así, sen ánimo exhaustivo, convenios autonómicos do **sector da dobraxe**, de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** e de **editoriais**; convenios da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras**, de **empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito**, do **comercio de mobles**, de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas**, de **confeitarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns**, de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e de análises clínicas**, de **transporte de mercadorías por estrada**, de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada**, de **comercio vario**, de **oficinas e despachos**, de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa**, de **industrias vinícolas, licoreiras e sidreiras** e de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos**; convenios da provincia de Lugo de **sanidade privada**, de **limpeza de edificios e locais**, do **comercio téxtil**, do **comercio da pel e o calzado**, de **oficinas e despachos**, de **hostalaría**, do **comercio de mobles e obxectos decorativos**, do **comercio de alimentación**, de **distribución de butano**, de **transporte de viaxeiros por estrada** e de **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría**; convenios da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos preconizados**, do **comercio téxtil**, do **comercio da pel**, de **panadarías**, de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social**, de **fabricantes de mobles**, de **carpintaría e ebanistaría**, de **transporte de viaxeiros por estrada**, de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras**, de **sanidade privada**, de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** e de **transporte de mercadorías por estrada**; e convenios da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos**, de **hostalaría**, de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns**, de **almacenistas de madeira**, de **rematantes e serradoiros de madeira**, de **hospitalización e internamento**, de **industrias vinícola ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas**, do **comercio do metal**, do **comercio da pel**, do **comercio de mobles**, do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares**, do **comercio minorista téxtil**, de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería**, de **transporte público de viaxeiros por estrada**, de **limpeza de edificios e locais**, de **almacenistas de froita e produtos hortícolas**, de **industrias de bebidas refrescantes**, de **manufacturas e comercio de vidro plano**, de **empresas exportadoras de peixe fresco** e de **empresas de aluguer de caixas plásticas portadoras de peixe.**

[2] Convenio da provincia da Coruña de **comercio de alimentación** (art.º 13: "reitérase a obriga que atinxe ás empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acordo coa lexislación vixente e expoñelo de xeito visible en cada centro de traballo").

[3] Convenios da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 8) e de **industrias de ebanistaría e afíns** (art.º 6).

[4] Así, por exemplo, convenio da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 19: "cada empresa elaborará o calendario e horario laboral distribuíndo a anterior xornada segundo as necesidades produtivas"), convenio da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 14: "a empresa elaborará anualmente un calendario laboral que haberá de ser exposto en lugar visible de cada centro de traballo"), convenio da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 14: "o calendario laboral será exposto nun lugar visible (taboleiro de anuncios) para coñecemento de todos os traballadores) e convenios da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 14: "en relación co calendario laboral, estarase ao disposto no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores e Real Decreto 1561/1995") e **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (art.º 8: "cada ano a empresa confeccionará o obrigatorio calendario laboral cos correspondentes horarios de traballo, conforme a normativa legal vixente en cada

a condicionar a actuación patronal na materia e ata incluír un calendario que, polo xeral, resulta ser de aplicación supletoria. A exposición das pautas máis relevantes pódese realizar distinguindo entre as relativas: a) ao contido do calendario, b) á súa elaboración e posible modificación e c) á súa publicidade. Advírtese que, nalgúns casos, se emprega para identificar o calendario ou algo que fai as súas veces unha denominación distinta, como a de cuadrantes de traballo[5] e ata horario[6].

2. CONTIDO

Suplindo a ausencia de toda indicación legal sobre os concretos aspectos do tempo de traballo dos que debe dar conta o calendario laboral, moitos dos convenios colectivos que se ocupan deste precisan que deberá incluír "as xornadas laborables e as horas de cada unha delas"[7], a "xornada, vacacións e descansos"[8], "o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes"[9], "o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, festivos e descansos semanais ou entre xornadas e outros días inhábiles"[10], "a distribución dos días de traballo ao ano, o horario, os descansos**,** os festivos, as vacacións e as quendas e horarios diarios ou semanais, cadrando necesariamente o total da xornada anual"[11], "os días de traballo, festivos, descansos semanais, vacacións e todos os días inhábiles do ano"[12], o horario de traballo, as quendas de traballo (cando proceda), a distribución anual dos días de traballo, os días festivos, os descansos semanais e outros días inhábiles[13], "as quendas e horarios"[14], "os horarios e descansos" e "quendas existentes no centro de traballo"[15], "cando menos: os días de traballo ordinario, o sistema de quendas ou gardas con concreción das horas e

momento"; o devandito calendario "será exposto nun lugar visible para xeral coñecemento" e conterá "a duración da xornada anual coas particularidades establecidas neste convenio").

[5] Art.º 8 do convenio da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** e art.º 12 do convenio da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos**.

[6] Art.º 5 do convenio da provincia de Ourense de **hostalaría**.

[7] Art.º 16 do convenio da provincia da Coruña de **carpintaría de ribeira**.

[8] Art.º 9 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación**.

[9] Art.º 8 do convenio da provincia de Ourense do **comercio de elementos do metal**.

[10] Art.º 4 do convenio da provincia de Ourense do **comercio de alimentación**.

[11] Art.º 40 do convenio autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

[12] Art.º 27 do convenio autonómico para as **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia**.

[13] Art.º 10 do convenio autonómico de **centros especiais de emprego**.

[14] Art.º 37 e 28, respectivamente, dos convenios autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio** e de **residencias privadas da terceira idade**.

[15] Art.º 26 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**.

días que fará cada quenda"[16], "o horario de traballo, descanso semanal, días festivos e outros días inhábiles, se é o caso"[17], "as quendas de traballo, descansos semanais, quendas de vacacións para cada traballador e festas anuais"[18], "a distribución semanal e diaria da xornada anual, o horario de traballo para cada tipo de xornada ou quenda de traballo, así como os días festivos, os descansos semanais e o período de vacacións"[19] ou o "horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes" a cada ano natural[20]. A referencia aos días de descanso comprende, se é o caso, a determinación dos días inhábiles ou non laborables aos que sexa necesario recorrer para conseguir o axuste da duración da xornada á máxima fixada polo propio convenio colectivo, inferior á máxima legal[21].

Só se encontrou un convenio que precisa que o calendario laboral ha de ser "específico para cada traballador ou posto de traballo"[22].

Á hora de elaborar o calendario, a empresa non está obrigada a incorporar contidos que non aparezan dispostos no convenio colectivo aplicable, como sucede, nalgúns dos convenios salientados, cos horarios. Se se dá por bo o criterio da sentenza do Tribunal Supremo (Sala do Social) do 18 de setembro de 2000 (recurso de casación ordinaria 4240/1999), sen unha previsión no convenio colectivo non é obrigado para a empresa a inclusión de tales horarios, pois nin o ET nin o RDX conteñen mandato ningún que a impoña. É máis, sempre segundo a indicada sentenza, aínda que se haxan de incluír os horarios en virtude do establecido no convenio, iso non alcanzaría a aqueles horarios de difícil determinación polas características da prestación de servizos dos que estean sometidos a eles, como serían os horarios dos traballadores que realizan funcións comerciais fóra do centro de traballo, que se deben de adaptar ás esixencias e necesidades dos clientes.

3. ELABORACIÓN E MODIFICACIÓN

As únicas previsións de interese sobre a elaboración do calendario que aparecen nos convenios colectivos examinados son as que implican a suxeición das facultades do empresario a límites ou restricións, o cal se produce:

---

[16] Art.º 15.5 do convenio autonómico do **sector de pompas fúnebres**.

[17] Art.º 35 do convenio autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas**.

[18] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[19] Art.º 31 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas**.

[20] Art.º 28 do convenio da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** e art.º 30 do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio**.

[21] Véxase supra, capítulo I desta mesma parte, apartado 1.A)

[22] Art.º 40 do convenio autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

1) Supeditando aquela elaboración ao acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores[23]. Ás veces faise referencia, simplemente, ao calendario "pactado"[24], a que "as empresas confeccionarán o calendario laboral de acordo cos representantes dos traballadores[25] ou a que o calendario "será realizado pola representación da empresa e os representantes dos traballadores"[26]. A falta de acordo soluciónase, nalgúns deses convenios, coa aplicación supletoria do calendario que ofrecen[27]; nos demais, non se indica como haberá que proceder. Unha posible solución é, dende logo, o sometemento do asunto a un dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos laborais, como os que ofrece o AGA.

Non precisan se é ou non necesario o acordo e polo tanto, cabe entender que non pretenden ir máis alá de impoñer a consulta, que non é incompleta senón comporta certa negociación, aqueles convenios que se limitan a sinalar que os "calendarios serán negociados cos representantes legais dos traballadores/as de cada empresa"[28], que a empresa elaborará o calendario laboral "logo de negociación co comité de empresa ou delegado de persoal"[29] ou que o calendario laboral se negociará[30].

Non se debe interpretar no sentido de que exima do cumprimento do ordenado na disposición adicional terceira RDX a previsión dalgún convenio colectivo segundo a cal "a empresa comunicará aos representantes dos/as traballadores/as o calendario laboral"[31].

2) Establecendo o momento no que debe ter lugar a consulta aos representantes legais dos traballadores. Así sucede no caso do convenio colectivo autonómico para **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de**

---

[23] Convenio autonómico de **residencias privadas da terceira idade** [art.º 28: "anualmente (...) elaborará a empresa, logo de negociación e acordo" cos representantes legais dos traballadores, un calendario), convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** (art.º 9), convenio da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** (art.º 8) e convenio da provincia de Ourense de **hostalaría** (art.º 5).

[24] Así, convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción**, de **mármores e pedras** e do **sector extractivo da pedra natural -canteiras-** (art.º 33.7, cláusula 10.1 e art.º 22.3, respectivamente; a relación entre estes preceptos e o art.º 64.4 do **IV convenio xeral do sector da construción** deixa claro que o pacto ao que aluden é o celebrado cos representantes legais dos traballadores).

[25] Art.º 10 do convenio da provincia de Ourense para o **sector de fabricantes de ataúdes**.

[26] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[27] Véxanse convenios citados supra nota 24 deste mesmo capítulo.

[28] Art.º 27 do convenio autonómico para as **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia**.

[29] Art.º 37 do convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[30] Art.º 15 do convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento**.

[31] Art.º 4 do convenio da provincia de Ourense de **comercio de alimentación**.

fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade, cuxo art.º 28 dispón que "a dirección de cada institución someterá a consulta do comité de empresa o calendario laboral para cada ano antes do 15 de xaneiro". Por certo, que este convenio se refira só á consulta non significa que pretenda excluír a posibilidade do devandito comité de emitir informe con carácter previo á confección do calendario, recoñecida polo RDX.

3) Mediante a determinación, máis ou menos precisa, do prazo dentro do cal debe ter lugar a confección do calendario; por exemplo, "antes do 31 de outubro do ano anterior ao que se trate"[32], "durante os meses anteriores á finalización do ano natural"[33], quince días "antes do inicio do ano"[34], "antes do 1 de xaneiro de cada ano"[35], no primeiro mes de cada ano[36], dentro do mes seguinte ao 15 de xaneiro[37], "antes do 28 de febreiro de cada exercicio"[38], "antes do 31 de xaneiro de cada exercicio"[39], antes do 30 de xaneiro de cada ano[40], "dentro dos primeiros 30 días do ano"[41], "nos dous primeiros meses do ano"[42], "dentro dos tres primeiros meses do ano"[43], antes do 1 de marzo de cada ano[44] ou "como moito dentro do primeiro trimestre do ano, salvo pacto en contrario"[45]. Nun grupo de convenios colectivos a determinación do prazo figura acompañada dun calendario a renegociar cada ano e de aplicación *supletoria* nas empresas que non puidesen establecer outro antes do transcurso daquel prazo. Compoñen este grupo de

[32] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[33] Art.º 26 do convenio autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios**.

[34] Art.º 8 do convenio da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública**.

[35] Art.º 20 do convenio da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría**.

[36] Convenios autonómicos de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 28), para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37) e do **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.5).

[37] Art.º 28 do convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade**

[38] Art.º 30.1.a) do convenio da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**.

[39] Art.º 16 do convenio da provincia da Coruña de **carpintaría de ribeira**.

[40] Convenio da provincia da Coruña da **construción** e de **pintura**, convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas** e de **materiais e prefabricados da construción** e convenio da provincia de Pontevedra da **construción** (nos catro por aplicación supletoria do art.º 64 do **IV convenio xeral do sector da construción**).

[41] Art.º 30 do convenio da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio**.

[42] Art.º 4 do convenio da provincia de Ourense de **comercio de alimentación**.

[43] Art.º 31 do convenio da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas**

[44] Convenios da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** [art.º 27.B)] e do **comercio do metal** [art.º 15.B)].

[45] Art.º 40 do convenio autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie**.

convenios, principalmente, os das actividades comprendidas no sector da construción e o calendario que ofrecen[46], que responde ao previsto en art.º 64.4 do **IV convenio xeral do sector da construción**, subscrito en 2007 (BOE de 17 agosto), e que pasa a ser de aplicación cando a empresa e os representantes dos traballadores non cheguen a un acordo ao respecto antes do 30 de xaneiro de cada ano, proporciona información precisa sobre o número de días de traballo ao ano e de cada mes, o número de horas de traballo correspondente a cada un de tales días, o número de horas de traballo de cada mes, as festas laborais e os festivos de convenio ou por axustes de xornada. Igual calendario supletorio ofrecen os convenios provinciais da Coruña e Pontevedra de **derivados do cemento**[47] para o caso en que as empresas non conseguisen elaborar outro antes do 28 de febreiro de cada ano, e o convenio da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría**[48]. Tamén o convenio desta última provincia de **elaboración e instalación de pedra e mármore**, que se aparta dos outros aquí salientados en que non establece prazo ningún dentro do cal as empresas deban proceder á confección dun calendario propio para evitar a aplicación do supletorio[49]. A renegociación e establecemento do calendario para cada un dos anos de vixencia do convenio posteriores ao da subscrición encoméndase de forma expresa por algúns á comisión paritaria[50].

4) Establecendo o propio convenio colectivo o calendario laboral do ano de subscrición e remitindo á comisión negociadora a aprobación do correspondente a cada un dos demais anos de vixencia. Así sucede no convenio da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira**, no que o calendario de cada ano inclúe información sobre os días e horas de traballo de cada mes, os festivos de convenio e os festivos estatais, autonómicos e locais (anexo III[51]). Ao referido calendario súmase, nas empresas que opten pola distribución irregular da xornada, o específico de cada período de cómputo desta que deben elaborar e publicar aquelas antes do comezo do devandito período que, "como mínimo, terá unha duración dun mes" (art.º 17.4).

---

[46] Véxase anexo II do convenio da provincia da Coruña da **construción** e dos convenios da provincia de Lugo de **edificación e obras públicas**, do **comercio de materiais de construción e saneamento** e de **materiais e prefabricados da construción**; tamén anexo III do convenio da provincia de Pontevedra da **construción**.

[47] Anexo do convenio da Coruña e anexo V do convenio de Pontevedra.

[48] Véxase art.º 20.

[49] Art.º 25: "acórdase a confección do calendario laboral para o ano 2010 e que se incorpora como anexo VI do presente convenio e que será de aplicación naquelas empresas que non establezan ou teñan establecido un calendario propio (...). Establécese un compromiso de elaboración de calendario para o ano 2011 e sucesivos".

[50] Convenios da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría** (art.º 20) e **pintura** (disposición transitoria).

[51] Para o calendario correspondente a 2011 véxase acordo incorporado á acta da comisión negociadora do convenio de 12 novembro 2010.

5) Mediante a imposición da obriga de confeccionar cada trimestre, en lugar de anualmente, o calendario laboral correspondente a un grupo de traballadores[52] ou de confeccionar un calendario laboral específico de cada período (mes, trimestre) tomado como módulo da distribución irregular da xornada de traballo[53]. Algún convenio colectivo limítase a facultar a empresa para a indicada elaboración de calendarios por trimestre ou, mesmo, por un período inferior[54].

Polo que se refire á *modificación do calendario* elaborado e publicado, ocúpanse con certo detalle do asunto os convenios colectivos de *derivados do cemento*, que non fan outra cousa que reproducir as pautas que ao respecto establece o **IV convenio colectivo xeral do sector** (subscrito en 2007; BOE de 18 outubro). Tal modificación haberase de producir con observancia do procedemento que se fixa no convenio ou mediante acordo cos representantes legais dos traballadores. Segundo o indicado procedemento, o calendario elaborado e publicado ("antes do 28 de febreiro de cada ano") poderase modificar, sobreenténdese que directamente pola empresa, "por unha soa vez antes do 15 de xuño, sempre que se tivese notificado" aquel á "comisión mixta paritaria de interpretación" e se notifique a esta, igualmente, a modificación; a falta de notificación implica a nulidade da devandita modificación[55]. Igual posibilidade de modificación directa do calendario terían as empresas incluídas no campo de aplicación dos convenios colectivos provinciais das actividades do *sector da madeira*, se se considera que a remisión xeral que fan á aplicación supletoria do **III convenio colectivo estatal da madeira**, de 2007 (BOE de 7 decembro) alcanza ao disposto no art.º 47.1 deste, que autoriza que o calendario publicado antes do 31 de xaneiro de cada exercicio poida "modificarse por unha soa vez (...) ata o 30 de abril", sen necesidade de recorrer para iso ao art.º 41 ET. A esa modificación engadiríase a dos "días de compensación de exceso de xornada" que algún dos aludidos convenios consente realizar "por razóns de carácter

[52] Convenio da provincia da Coruña de **concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e retirada de vehículos da vía pública** [art.º 8: "os cuadrantes de traballo no servizo de grúa serán trimestrais e facilitaranse aos traballadores/as e aos seus representantes legais con quince días de antelación ao (comezo do) trimestre"].

[53] Así, convenios da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 13: "antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada, que como mínimo deberá comprender un período de catro meses, publicarase o calendario correspondente ao devandito período. Esta publicación realizarase como mínimo con 15 días de antelación ao inicio do devandito período") e de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 17.4); tamén convenio da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 4: "antes do inicio de cada período de distribución irregular da xornada publicarase, con 15 días de antelación, o calendario correspondente ao citado período").

[54] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** [art.º 28: "naquelas institucións nas que a actividade ordinaria implique a cobertura de atención continuada e permanente, poderanse establecer calendarios para períodos de tempo inferiores (ao ano) que, como regra xeral, corresponderán ao trimestre natural"].

[55] Art.º 36.1.c) do convenio da provincia da Coruña e art.º 30.1.c) do convenio da provincia de Pontevedra

produtivo ou por acumulación de tarefas, preavisando [aos traballadores afectados] cunha antelación mínima de 7 días naturais" e "sinalando os días de substitución, dentro do mesmo período anual"[56].

Conteñen tamén algunha previsión sobre a modificación do calendario os convenios colectivos autonómicos para a **actividade de axuda a domicilio**, cuxo art.º 37 permite a revisión trimestral daquel "logo de negociación co comité de empresa ou delegado de persoal", e do **sector de pompas fúnebres**, cuxo art.º 15.5 establece que a modificación disposta pola empresa se haberá de comunicar "por escrito ao traballador ou aos seus representantes" para que "teña efecto".

4. PUBLICIDADE E CONTROL

Unha vez descartadas as previsións que reiteran a exposición do calendario en lugar visible, imposta polo art.º 34.6 ET, son escasas as que precisan ese lugar ou pretenden reforzar a publicidade ou o coñecemento do calendario polos seus destinatarios. Procúrase o primeiro cando se dispón que o calendario se publique no taboleiro de anuncios da empresa ou centro de traballo[57]. Respondería ao segundo, á vez que cumpriría tamén unha función de control da obriga patronal, o establecemento do deber do empresario de facilitar aos representantes legais dos traballadores unha copia do calendario publicado[58] ou de entregarlles unha copia do calendario elaborado "cunha semana de antelación" á súa publicación[59].

Descóbrese así mesmo unha finalidade de control nas referencias á firma dunha copia do calendario "polas representacións respectivas" (empresa e representantes legais dos traballadores)[60], a comunicación deste (e da súa modificación) á comisión paritaria so pena de "nulidade da decisión da empresa"[61] e a atribución á devandita comisión do labor de velar polo cumprimento da regulación da materia feita polo convenio[62].

---

[56] Art.º 20 do convenio da provincia da Coruña de **industrias de carpintaría e ebanistaría**.

[57] Convenios autonómicos para as **empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 27), para a **actividade de axuda a domicilio** (art.º 37), de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 28) e do **sector de pompas fúnebres** (art.º 15.5). Tamén convenio da provincia da Coruña de **carpintaría de ribeira** (art.º 16), convenio da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** [art.º 27.B)], convenios da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 14) e de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 12) e convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 15).

[58] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[59] Art.º 37 do convenio autonómico para a **actividade de axuda a domicilio**.

[60] Art.º 15 do convenio da provincia da Coruña de **hostalaría**.

[61] Art.º 30.1.c) do convenio da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento**.

[62] Art.º 9 do convenio da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación**.

CAPÍTULO V
PERMISOS*

Case todos os convenios colectivos estudados inclúen prescricións sobre os permisos laborais. A intervención da negociación colectiva é, aquí, principalmente de mellora dos permisos legais previstos no art.º 37.3 e 4 ET (norma mínima) e nalgún outro precepto deste mesmo texto legal, como o seu art.º 23. Así mesmo, aquela concede, con frecuencia, outros distintos, retribuídos ou non. A especial atención que dedican á materia algúns convenios tradúcese na inclusión -á parte de nunha cláusula de remisión no articulado- dun detallado anexo sobre "permisos e licenzas" que especifica o motivo destas, o seu tempo máximo, os conceptos a percibir e os xustificantes a achegar en cada caso[1].

En xeral, o tratamento convencional é detallado e casuístico, nalgún caso en alto grao[2]. Poucos son os convenios que se limitan a unha mera remisión expresa ao establecido na regulación estatal (art.º 37.3 ET)[3] ou a unha reprodución literal, ás veces parcial, do contido desta[4]. Con máis frecuencia, as omisións gardan relación coa remisión xeral que fai o propio convenio ao regulado no correspondente acordo ou convenio de ámbito estatal. Así, a indicación do convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas de carpintaría de ribeira,** segundo a cal se negocia "ao abeiro do convenio sectorial da madeira de ámbito estatal, que servirá como norma complementaria no que nel non estea previsto" (art.º 3), implica que haberá que estar ao que o devandito convenio estatal establece sobre permisos e licenzas[5]. Outro tanto

---

* Autora: LOURDES MELLA MÉNDEZ. Texto revisado por JAVIER GÁRATE CASTRO.

[1] Véxanse convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV), de **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (anexo IV) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I). Tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (anexo V).

[2] Así, convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade,** que dedica á materia catro longos e minuciosos artigos (34 a 37).

[3] Por exemplo, convenio colectivo da provincia da Coruña de **amarradores** (art.º 11).

[4] Así, convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (art.º 16), que reproduce literalmente o previsto no art.º 37.3 ET para os permisos de matrimonio, nacemento de fillo, falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización de parentes, traslado e cumprimento dun deber inescusable.

[5] De xeito similar, o convenio colectivo da provincia de Ourense de **hostalaría** sinala que, "en todo o non especificado neste convenio, se estará ao disposto no acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría" (disposición adicional terceira). Agora ben, neste caso concreto, o convenio pronúnciase sobre

sucede no convenio colectivo da provincia de Ourense de **rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira**, que remite, para o non tratado nel, ao mesmo convenio colectivo estatal[6].

Se certos convenios se limitan a reproducir, de forma, máis ou menos literal, o establecido no ámbito estatal[7], outros engaden algúns permisos máis[8].

1. OS PERMISOS PREVISTOS NO ARTIGO 37.3 ET

O art.º 37.3 ET recoñece o dereito do traballador, logo de aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por unha serie de motivos expresamente listados e polo tempo indicado para cada un deles. En xeral, os permisos legais son de breve duración e intégranse por días naturais.

Nalgunhas ocasións, os convenios colectivos, antes de entrar a regular cada un deses permisos e engadir outros, fixan unhas regras xerais para todos. Unha delas adoita ser a relativa ao *preaviso* que debe observar o traballador. Así, por exemplo, alúdese a unha comunicación previa do solicitante de, polo menos, corenta e oito horas, salvo acreditada urxencia"[9]. Ás veces, apúntase, simplemente, a necesidade de preavisar "coa máxima antelación posible"[10], o que parece deixar o prazo á capacidade de actuación do traballador, segundo as circunstancias concorrentes. Tamén aparecen previsións sobre a forma (escrita ou oral) e contido do preaviso (por exemplo, causa, momento de goce e xustificación)[11] e non faltan convenios que optan por supeditar a duración deste preaviso ao tipo de permiso, como se verá ao tratar cada un, o que evidencia que non todas as circunstancias que xeran dereito a permiso son igual de previsibles.

---

algúns dos permisos legais, polo que a remisión ao acordo estatal será respecto dos que garda silencio. Isto último tamén sucede no convenio colectivo da provincia de Lugo **de industria de ebanistaría e afíns,** cuxo art.º 9, *in fine*, remite, para as licenzas non previstas nel, ao establecido no **III convenio colectivo estatal para as industrias da madeira.**

[6] Así, o convenio colectivo da provincia de Ourense de **construción** (art.º 22), tras facer unha remisión expresa ás licenzas retribuídas previstas no convenio xeral do sector da construción, engade algunha mellora respecto de parte daquelas (por exemplo, aumenta nun día máis o permiso de matrimonio de fillos dun día).

[7] Así, convenio da provincia de Pontevedra de **carpintaría de ribeira** (art.º 28).

[8] Como os de asistencia a exames e por asistencia médica; convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (art.º 9).

[9] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24), **mármores e pedras** (art.º 10.3) e **construción** (art.º 36), convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24), **actividade de comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17) e **edificación e obras públicas** (art.º 26) e convenio da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

[10] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 20).

[11] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

Non obstante, os convenios analizados non afondan no fundamento ou finalidade do preaviso, o primeiro relacionado coa boa fe contractual [arts. 5.a) e 20.2 ET] e a segunda coa necesidade da empresa de reorganizar o seu cadro de persoal e o proceso produtivo. Tampouco entran a especificar a persoa á que se debe preavisar, xeralmente o empresario, e se os permisos se aplican na mesma medida aos traballadores que prestan servizos con contrato temporal ou a tempo parcial que aos que o fan por tempo indefinido e a xornada completa.

Tamén se encontran referencias á *remuneración* dos permisos, de interese na medida en que o art.º 37.3 ET só prevé "o dereito a remuneración" durante o goce do permiso, sen concretar o seu importe. Neste sentido, algúns convenios conceden os permisos "a soldo real"[12] ou "coma se [os traballadores] tivesen prestado servizo"[13]. Outros aluden ao dereito "ao salario base, sobresoldo de asistencia e compensación e o plus de ex antigüidade"[14], ao "salario base, antigüidade e plus de asistencia"[15] ou "ao salario base e á antigüidade consolidada" segundo a categoría profesional[16]. É excepcional que se recoñeza o dereito a percibir o salario base, as pagas extraordinarias, o complemento de antigüidade, o incentivo (media do mes anterior), os complementos de convenio, os de posto de traballo e, nalgúns permisos, ata percepcións non salariais (por exemplo, suplidos e axudas)[17]. Ao cabo, os referidos convenios coinciden coa posición maioritaria da xurisprudencia, segundo a cal o traballador ha de percibir durante o permiso o salario que tivese recibido "de ter prestado servizos conforme á xornada de traballo prefixada para ese día"[18]. A minoritaria, segundo a cal o traballador non ten dereito a percibir os complementos vinculados á realización do traballo e menos aínda os extrasalariais[19], está presente nalgúns convenios que recoñecen o dereito á percepción "de todos aqueles conceptos retributivos que non se encontren vinculados, de forma expresa, á prestación efectiva da actividade laboral"[20].

[12] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 15).

[13] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[14] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e **comercio do metal** (art.º 54).

[15] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[16] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de alimentación** (art.º 11).

[17] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría da ribeira** (an**exo II)**.

[18] Véxase, a xeito de exemplo, sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco de 9 maio 1994 (recurso número 429/1993).

[19] Así, por exemplo, sentencia do Tribunal Superior de Xustiza de Navarra de 11 outubro 1993 (recurso número163/1993).

[20] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24), **sector de mármores e pedras** (art.º 10.3) e **construción** (art.º 36).

Aínda que nin o lexislador nin os convenios o indiquen, tamén se mantén a cotización á seguridade social e o tempo de ausencia computa para os efectos de antigüidade.

Non é infrecuente a mención á *equiparación* da parella de feito ao cónxuxe. Neste sentido, establécese que as referencias feitas "ao cónxuxe" se entenderán "tamén a parella de feito que conviva co traballador, sempre que estea debidamente inscrita no rexistro de parellas de feito do concello correspondente" ou constituída en documento público[21]. Esta equiparación resulta lóxica e acertada en relación coa situación actual de recoñecemento legal das parellas de feito. Maiores precisións sobre o particular engadiranse ao fío do estudo dos permisos por matrimonio e coidado de familiares.

É excepcional, en cambio, a previsión de que cando existan varias solicitudes simultáneas de permisos a empresa e os representantes dos traballadores abordarán as condicións que permitan o seu goce polo maior número de traballadores[22]. Outra forma de resolver a cuestión pasa por outorgar primacía aos intereses da empresa, especialmente cando o permiso sexa por asuntos propios e non retribuído (véxase apartado 5 deste mesmo capítulo).

Chama a atención o xeral silencio sobre o modo de proceder cando concorran circunstancias que habiliten para o goce simultáneo de dous ou máis permisos, os efectos da superposición dun a outro ou a unha situación de interrupción ou suspensión do contrato (por exemplo, permiso por nacemento de fillo e suspensión do contrato por paternidade), a posibilidade de prórroga do permiso cando se manteña a súa causa xustificativa, ou de extinción automática, se esta desaparece, ou, en fin, a eventual responsabilidade disciplinaria do traballador que non dedique o permiso á súa finalidade.

A) Por matrimonio

O art.º 37.3.a) ET concede ao traballador un permiso de quince días naturais en caso de que case, de forma civil ou relixiosa, como aclaran algúns convenios[23]. Tras a Lei 13/2005, de 1 xullo, pola que se modifica o Código Civil en materia de dereito a casar, cabe entender que a mencionada referencia ao matrimonio inclúe calquera que poida

[21] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 20), **comercio da pel e o calzado** (art.º 20) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24). Convenio da provincia da Coruña do **comercio de mobles** (art.º 12).

[22] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública traslado e depósito de vehículos** (art.º 14), que fixa na porcentaxe do 10 por 100 o número de solicitudes simultáneas que obrigan á negociación na empresa.

[23] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 7) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

celebrarse ao abeiro da normativa en vigor, incluída o de dúas persoas do mesmo sexo[24]. En canto tal celebración só consume unhas horas ou, como máximo, un día, queda clara a natureza vacacional do permiso, a diferenza do resto dos previstos no referido precepto, que, en xeral, se limitan ao tempo imprescindible ou necesario para atender a situación que xustifica a súa concesión.

Os convenios colectivos adoitan mellorar a licenza de que se trata de tres maneiras. A primeira, *ampliando a súa duración* ata chegar, por exemplo, aos dezaseis días naturais[25], dezasete[26], dezaoito[27], vinte[28] ou vinte e un[29]. Nalgunha ocasión, a mellora reside no número de días e na consideración de que estes son hábiles, o que pode supoñer un incremento importante do permiso. Disponse entón, por exemplo, que o permiso será de dezaseis días hábiles[30].

A segunda das formas de mellora consiste en equiparar ao matrimonio *a constitución formal da parella de feito*[31], tamén aquí con independencia do sexo dos integrantes desta[32]. A devandita constitución formal da parella require a súa inscrición no

[24] Segundo a disposición adicional primeira da citada lei, "as disposicións legais e regulamentarias que conteñan algunha referencia ao matrimonio entenderanse aplicables con independencia do sexo dos seus integrantes".

[25] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.a)] e **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 8), convenios colectivos do **comercio de alimentación** das provincias de Lugo (art.º 11), A Coruña (art.º 17) e Ourense (art.º 7), convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio de mobles** (art.º 12) e convenio da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

[26] Convenio da provincia de Lugo de **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11) e convenio da provincia da Coruña de **comercio vario** (art.º 16). Tamén convenios colectivos autonómicos de **pompas fúnebres** (art.º 35) e **editoriais** (art.º 66).

[27] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[28] Véxase, por exemplo, convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.a)], convenio colectivo da provincia de Lugo de **distribución de butano** (art.º 8) e convenio da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 20).

[29] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10).

[30] Convenio colectivo de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16).

[31] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e **comercio do metal** (art.º 54), convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (33) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 15). Tamén convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[32] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22). Unha cláusula convencional que limitase este permiso ás parellas heterosexuais sería ilegal por vulnerar o art.º 17.1 ET, que declara nulos e sen efecto os convenios que conteñan discriminacións directas ou indirectas nas condicións de traballo en atención á "condición ou orientación sexual" dos traballadores.

correspondente rexistro oficial específico ou documento público[33]. Ás veces, a equiparación faise para este concreto suposto[34]. Non obstante, non falta algún convenio que, a pesar de recoñecer de forma expresa á parella de feito todos os permisos e licenzas que prevé, non establece un permiso análogo ao permiso por matrimonio por constitución formal daquela[35]. Pois ben, non se debe ver niso unha actuación contraria ao principio de igualdade. Aínda que o art.º 39.1 Constitución non limita a protección da familia á baseada no vínculo matrimonial, o Tribunal Constitucional confirmou a especial protección constitucional desta fronte á baseada na unión de feito, sempre que as diferenzas de trato non resulten arbitrarias ou desproporcionadas. O resultado é que o matrimonio e a parella de feito poden gozar de efectos e dereitos diferentes[36], o cal non impide que o lexislador ordinario[37] ou un convenio colectivo decidan equiparar aqueles, como sería o caso da concesión á parella de feito dun permiso análogo ao de matrimonio. Segundo algunha decisión xudicial, non serviría para pretender o goce de tal permiso análogo unha cláusula que estendese "todos os dereitos previstos para os cónxuxes aos membros das parellas de feito debidamente acreditadas", pois a devandita cláusula se refire a dereitos dos que xa casaron[38].

A terceira vía de mellora consiste en considerar protexible, por analoxía, o matrimonio e, mesmo, a constitución formal da parella de feito[39] de *familiares do traballador*, como, por exemplo, o dos fillos e irmáns[40], pais ("novas nupcias dos pais"[41]), cuñados e sogros[42]. Mesmo se chega á concesión dun permiso por matrimonio

[33] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 30) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[34] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[35] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** [art.º 14, *in fine]*.

[36] Véxanse, en relación coa pensión de viuvez, sentenzas do Tribunal Constitucional 184/1990, de 15 novembro, e 29/1991, 30/1991, 31/1991, 35/1991 e 38/1991, todas de 14 febreiro, e 66/1994, de 28 febreiro.

[37] Así, en relación coa pensión de viuvez do supérstite dunha parella de feito, art.º 174.3 LXSS.

[38] Sentencia Tribunal Superior de Xustiza de País Vasco de 3 marzo 1998 (recurso número746/1998)

[39] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 30) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[40] Véxanse convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.i)] e do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24), convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17), convenio da provincia da Coruña de **comercio de mobles** (art.º 12) e convenio da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

[41] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV), **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (anexo IV) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I), convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio de mobles** (art.º 12). Tamén convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23

de familiares colaterais de terceiro grao, por consanguinidade ou afinidade (sobriños e tíos)[43]; iso condiciónase, nalgún convenio, á convivencia co familiar[44]. Aínda que o permiso adoita reducirse ao día da voda, sempre que a cerimonia se celebre en día laborable[45], algúns convenios concédeno por dous[46], tres[47] ou ata catro días naturais[48], cando o traballador deba desprazarse. Ás veces o desprazamento valórase en quilómetros, de modo que se superan os trescentos entre ida e volta se concede un día máis e se é aos arquipélagos canario e balear ou ao estranxeiro gózase dun día adicional para a ida e outro para a volta[49]. Como se ve, a casuística é elevada e a imaxinación dos negociadores ampla.

O contemplado permiso por matrimonio de familiares condiciónase nalgunha ocasión a que se preavise con quince días a empresa e a que o seu goce "non" coincida co de máis permisos no centro de traballo"[50]; tamén se chega a permitir a súa acumulación ás vacacións, logo de acordo coa empresa[51].

Volvendo ao permiso por matrimonio do traballador, a falta de previsión en contrario o seu goce terá lugar coincidindo coa celebración deste. É excepcional a indicación de que poderá comprender "os días inmediatamente anteriores ou posteriores á data do feito causante"[52].

Para os efectos de xustificación, adoita esixirse a presentación do libro de familia, do certificado da igrexa ou do xulgado ou do rexistro civil ou calquera documento similar,

---

[42] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.b)]. O convenio colectivo da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 21) alude ao matrimonio de fillos e irmáns dun ou outro cónxuxe, co que inclúe os cuñados e fillastros do traballador.

[43] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[44] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.b)]

[45] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I).

[46] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **torradores de café e sucedáneos** (art.º 21) e convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24).

[47] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23).

[48] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[49] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 30).

[50] Convenio colectivo de **comercio de alimentación** das provincias de Lugo (art.º 11) e Ourense (art.º 7).

[51] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

[52] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34). En igual sentido, convenio colectivo da provincia de Ourense de limpeza de **institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12), que esixe a inclusión do día da voda.

se o matrimonio é do traballador. Se o enlace é dos familiares, a presentación deses mesmos certificados xunto coa acreditación do parentesco e o convite[53].

Non se acharon nos convenios analizados previsións limitando o goce do permiso por matrimonio ou por constitución de parella de feito a unha soa vez, polo que hai que entender que se o traballador contrae outro matrimonio ou constitúe nova parella de feito poderá volver gozar daquel. O mesmo cabe soster se a nova unión é como parella de feito, aínda que en tal caso o permiso sería o previsto expresamente no convenio para tal circunstancia.

B) Por nacemento de fillo ou falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade

Equipara aquí o lexislador [art.º 37.3.b) ET] ao nacemento de fillo o resto das situacións indicadas, se ben estas manteñen diferenzas importantes con aquel. O permiso por nacemento de fillo é de titularidade exclusiva do pai, en canto que a nai se acha en situación de suspensión contractual por maternidade, e a súa finalidade é a de facilitar a aquel o tempo necesario para acompañar a nai e o fillo nos primeiros momentos de vida deste. Por suposto, o goce do permiso non se supedita a que medie vínculo matrimonial ou unha unión de feito coa nai, polo que procede tanto para o nacemento de fillos matrimoniais como extramatrimoniais, iguais en dereitos para o lexislador[54]. A referencia dalgún convenio ao "alumeamento de esposa"[55] non se debe interpretar en sentido literal e excluínte, senón como alusión ao que quizais sexa o suposto máis habitual. Máis correcta parece a asociación do permiso ao "parto de esposa ou compañeira"[56].

Respecto do segundo grupo de situacións que menciona o ET, cabe recordar que son parentes de ata o segundo grao por *consanguinidade* os fillos (naturais ou adoptivos), netos, pais, avós e irmáns do traballador; por *afinidade*, os cónxuxes dos seus parentes consanguíneos [fillos políticos (xenro e nora), netos políticos, irmáns políticos (cuñados), novo cónxuxe duns dos pais (madrasta ou padrasto) ou avós políticos] e aqueles mesmos familiares do cónxuxe do traballador [pais políticos (sogros), irmáns políticos (cuñados), avós políticos, fillos (fillastros) e netos do cónxuxe]. Aínda que o matrimonio non xera parentesco, parece que o correcto é incluír entre os familiares o

[53] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV) e **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (anexo IV). Tamén convenio da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (anexo V).

[54] Art.º 39.2 Constitución e art.º 108 Código Civil.

[55] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[56] Convenio colectivo de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

cónxuxe do traballador, pois, pola contra, se protexería os parentes afíns e non a persoa que dá lugar á afinidade. Non cabe tal interpretación ampla cos "concuñados" do traballador, ou sexa, os cónxuxes dos seus cuñados.

A duración legal do descanso é de dous días naturais (sobreenténdese), salvo que o traballador precise realizar un desprazamento, en cuxo caso será de catro. Non precisa o lexislador que entende por desprazamento nin o criterio que determina a súa entidade (viaxe a outra localidade, distancia a ela, tempo investido, medio de transporte dispoñible, etc.), polo que o papel dos convenios colectivos resulta aquí importante.

Tanto para o nacemento de fillo como o resto de situacións comentadas os convenios colectivos analizados adoitan *mellorar* a regulación legal de varias maneiras:

1) *Aumentando os días de permiso,* ata por exemplo, tres días naturais[57] ou cinco[58]. En ocasións, non se prevé unha duración concreta e se fixa un prazo máximo de, por exemplo, "ata cinco días"[59]. A duración concreta dependerá entón das circunstancias concorrentes, como as características do desprazamento que se deba realizar (por exemplo, distancia maior ou menor da poboación á que haxa que viaxar ou medio de transporte a empregar). Aínda que non se diga, a duración mínima do permiso será a legal (dous ou catro días, o segundo se é preciso un desprazamento).

Outras veces o convenio mellora tanto a duración *ordinaria,* que se eleva a catro días, como a prevista en caso de *desprazamento,* que pasa a ser de cinco[60]. Nalgunha ocasión, a entidade deste leva a fixar aquela en cinco ou seis días, segundo que sexa preciso ou non viaxar fóra "da localidade onde o centro de traballo estea encravado"[61] ou da provincia[62]; ou en tres, catro ou cinco días, segundo que o falecemento aconteza na localidade ou provincia onde vive o traballador, fóra da provincia ou fóra de Galicia, respectivamente[63].

---

[57] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[58] Así, por exemplo, convenios da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)] e **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22). Tamén convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28) para o caso de nacemento de fillo e falecemento de familiares; en similar sentido convenio colectivo autonómico de **pompas fúnebres** (art.º 35).

[59] Convenios da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **comercio da pel** (art.º 8).

[60] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra** (art.º 22).

[61] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 20).

[62] Convenio da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** [art.º 14.c)]. O convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12) concede dous días adicionais se o desprazamento é fóra da provincia, a menos que aquel sexa inferior a 50 quilómetros.

[63] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 16.1 a 3).

Nalgún caso prefírese tomar como referencia a distancia en quilómetros e auméntase nun día máis a duración do permiso cando o seu goce requira *efectuar* un desprazamento de, como mínimo, setenta e cinco quilómetros[64] ou oitenta quilómetros, ida e volta, dende a zona urbana do concello onde se resida habitualmente[65]. Pertencen tamén a este grupo de convenios os que conceden dous días máis cando o desprazamento a realizar sexa superior a 150 quilómetros[66]; ou un día máis cando o desprazamento supere os 200 quilómetros[67] ou os 250 quilómetros[68]. En fin, nalgunha ocasión a duración do permiso por enfermidade ou operación cirúrxica do cónxuxe, fillos ou pais chega a establecerse en oito días cando o desprazamento que deba efectuar o traballador supere os 500 quilómetros[69]. Que estes convenios tomen en conta o dato obxectivo dunha distancia en quilómetros para mellorar o permiso parece basearse na presunción de que un desprazamento que esixa cubrir aquela esgota, necesariamente, o tempo básico do permiso e frustra a súa finalidade (que é a de dispoñer dun tempo específico para coidar o familiar). Aínda que iso poida ser así cando as distancias superen determinados quilómetros, en moitos casos a necesidade "real" de ampliar o permiso dependerá doutras circunstancias, como, por exemplo, os medios de transporte dispoñibles ou o estado das vías de comunicación, que repercute no tempo empregado na viaxe e no seu confort. De feito, estraña que o parámetro temporal non se considere aos efectos indicados. Sexa como for, se a cláusula do convenio non establece maior especificación, todo traballador que teña que efectuar un desprazamento da distancia quilométrica indicada terá dereito á duración ampliada do permiso.

O que non ten sentido é referir o aumento da duración do permiso por razón de desprazamento só ao caso no que o familiar cuxa situación dá dereito a aquel o sexa por consanguinidade[70]. A incongruencia deriva do feito de que o fundamento da mellora radica no feito obxectivo da viaxe, non no tipo de parentesco (consanguinidade ou

[64] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57).

[65] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[66] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 24) e convenio da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10). Tamén, convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (anexo V).

[67] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

[68] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[69] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19). O convenio de **hostalaría** da provincia de Pontevedra (art.º 14) tamén toma como referencia a distancia de 500 quilómetros para aumentar a duración ordinaria do permiso (xa mellorada respecto da prevista no ET) en dous días máis nos casos de nacemento de fillo (cinco días), falecemento, enfermidade grave, accidente grave, hospitalización de cónxuxe, pais, avós, netos, irmáns e fillos do traballador (seis días) e matrimonio de pais, fillos, irmáns e tíos (tres días).

[70] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45).

afinidade). En suma, deberíase prescindir do dato do parentesco e conceder a ampliación da duración do permiso con base noutros criterios.

Abundan os convenios que fixan diferentes melloras do permiso legal segundo o suposto que lle sirva de base e, mesmo, en atención ao familiar de que se trate (proximidade de parentesco). Así, o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** concede: 1) en caso de nacemento de fillo, sete días; 2) en caso de falecemento de cónxuxe, oito días; de fillos, pais ou sogros, cinco días; de irmáns, cuñados, avós, avós políticos e netos, tres días; e de tíos, primos e sobriños, un día[71]. E 3) en caso de hospitalización, accidente e enfermidade grave ou operación cirúrxica de parentes, cinco ou tres días, segundo aqueles sexan de primeiro ou segundo grao[72].

En xeral, os convenios adoitan ser máis xenerosos cando o permiso se relaciona co nacemento e a morte, sobre todo a que afecte a familiares directos ou de primeiro grao. Neste sentido, se para o permiso por falecemento do cónxuxe e de fillos se conceden ata quince días naturais[73], para o de familiares afastados (terceiro ou cuarto grao) outórganse só unhas horas[74]. O mesmo criterio está presente cando se prevé a posible prórroga por parte da empresa do permiso de tres días por enfermidade grave do cónxuxe[75].

Tamén é posible encontrar convenios que melloran os días de permiso de xeito indirecto, declarando o carácter laborable de todos ou algúns[76], descontando os días festivos retribuídos e de vacacións que puidesen quedar comprendidos neles[77] ou establecendo que dos catro días de permiso que se conceden dous, polo menos, sexan hábiles[78].

---

[71] En parecidos termos, o convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.b)] prevé distintas duracións segundo quen sexa o familiar falecido (cónxuxe, ascendentes, descendentes e irmáns, 5 días; sogros, cuñados e avós políticos, 2 días). Véxanse, igualmente, convenios colectivos da mesma provincia de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.c) a e)], **derivados do cemento** (anexo IV) e **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[72] Art.º 10. letras c) a h), ambas as dúas incluídas. En similar sentido, convenios da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.e)] e **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** [art.º 7.b) a f)]

[73] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.c)]

[74] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV).

[75] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **distribución de butano** (art.º 8).

[76] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24); dos dous días previstos para o nacemento de fillo, esixe que un, polo menos, sexa laborable.

[77] Convenios colectivos autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12) e **axuda a domicilio** (art.º 51).

[78] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9).

Ás veces, a mellora é só parcial ou limitada a algún dos motivos xustificativos do permiso (especialmente o nacemento de fillos ou falecemento de familiares de primeiro grao), de modo que nos restantes se segue estando á duración legal[79]. Sorprende algún convenio que se detén en tratar por separado cada un dos aludidos motivos, para, despois, reiterar a duración legal dos dous ou catro días[80].

2) *Ampliando o grupo de persoas que xeran o dereito ao permiso.* Así, en relación co nacemento de fillos, destaca a inclusión do parto da filla e a nora[81]. Repárese en que o parto dun familiar ata o segundo grao, en canto implique hospitalización, xera dereito ao permiso legal de dous días, aínda sen preverse en convenio.

Polo que respecta ao falecemento, accidente ou enfermidade graves, etc., destaca a referencia ao cónxuxe[82], que, aínda que non figura expresamente no art.º 37.3.b) ET, pódese entender incluído nel. De non se compartir tal interpretación ampla, é evidente que o convenio que menciona ao cónxuxe mellora a lista de familiares do citado precepto. Ás veces tamén se menciona aquí á parella de feito[83] ou "compañeiro ou compañeira que, de xeito estable, conviva co traballador ou traballadora"[84], ou co que se teña "unha relación análoga de afectividade"[85]. En ocasións, a acreditación desa estabilidade require a inscrición da parella no rexistro público competente[86] e ademais un período mínimo de convivencia (por exemplo, dun ano)[87]. Algún convenio non esixe expresamente a mencionada inscrición rexistral e refírese, máis xenericamente, "a parellas de feito debidamente documentadas" ou legalmente recoñecidas[88]. A esixencia dos mencionados requisitos (estabilidade, inscrición rexistral, período mínimo de

[79] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 9.e)] e de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.a)]. Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30), **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11) e **hostalaría** (art.º 19) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (anexo V) e **panadarías** (art.º 23).

[80] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 24), **comercio da pel e o calzado** (art.º 19) e **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 11).

[81] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.d)].

[82] Así, convenio colectivo de Pontevedra de **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19)

[83] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.d)] e **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura en adegas** [art.º 7.i)].

[84] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 10, *in fine).* Tamén convenio da provincia de Lugo de **comercio de alimentación** (art.º 11).

[85] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.10).

[86] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 30).

[87] Véxanse convenios da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)] e **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.f)].

[88] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 16.1). e convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 51).

convivencia) non resulta desproporcionada aos efectos aquí considerados, pois, á fin e ao cabo, se pretende incluír parellas que teñan un tipo de convivencia estable similar á que se presupón existente nas parellas unidas por vínculo matrimonial. O que non cabería é unha exclusión discriminatoria de determinadas parellas de feito, como, por exemplo, daquelas cuxos membros fosen do mesmo sexo.

En relación cos familiares consanguíneos da parella de feito, a súa consideración como suxeitos causantes destes permisos vai depender da redacción da correspondente cláusula do convenio. Se esta efectúa unha equiparación plena (para todos os efectos) entre "matrimonio" e "parella de feito" ou entre "cónxuxe" e "parella de feito", cabe entender incluídos a tales familiares. Así parece acontecer cando se prevé, respecto dos permisos aquí contemplados, que terá a mesma consideración que o matrimonio a parella de feito estable, legalmente acreditada"[89]. Con todo, o máis frecuente é que os convenios colectivos garden silencio sobre o particular.

A comentada ampliación de persoas feita polos convenios chega a incluír os parentes de terceiro grao (tíos, sobriños, bisavós e bisnetos por consanguinidade e afinidade) ou cuarto grao (primos, tíos-avós e sobriños-netos por consanguinidade e afinidade). Con certa frecuencia a ampliación limita o seu xogo a algunhas das situacións determinantes do permiso[90] ou condiciónase a que eses outros parentes estean "a cargo do traballador"[91] ou convivan con el[92], para cuxo efecto algún convenio pide a achega do certificado de empadroamento ou doutro documento que acredite, de modo inequívoco, aquela convivencia[93]. A ampliación de familiares é máxima cando se refire a todos os ascendentes e "descendentes", sen precisión do grao[94].

---

[89] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28). Igualmente, convenio colectivo de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 12).

[90] Así, convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura en adegas** [art.º 7.i), que prevé un día en caso de morte de tíos e cuñados], de **derivados do cemento** (anexo IV, concede catro horas para o caso de morte doutros familiares non previstos no ET), **hostalaría** (un día por enfermidade grave de tíos e dous por falecemento de tíos e sobriños) e **industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (anexo IV). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30), convenio da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10: un día por falecemento de familiar de terceiro grao) e convenios da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10), **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14: un día por falecemento de parentes de terceiro grao) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21: medio día de permiso por falecemento de parentes de terceiro grao).

[91] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[92] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.g)*]*.

[93] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[94] Así convenio da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)].

3) *Considerando outras situacións equiparables ás que describe o ET ou precisando os supostos que caben nelas*. Así sucede cando se especifica que ao nacemento de fillo se asimila a adopción e o acollemento familiar[95], preadoptivo ou permanente[96]. Tamén cando se considera intervención cirúrxica con hospitalización a cesárea da muller[97], aínda que algún outro convenio a inclúe como un suposto de "nacemento de fillo con complicacións no parto" e amplía o permiso a todo o período de hospitalización da nai[98]. En todo caso, parece evidente que un mesmo feito (parto con cesárea) non debe xerar o goce de dous permisos diferentes: un, por nacemento de fillo e outro por ingreso hospitalario do cónxuxe; salvo que exista mellora que permita a acumulación de ambos os dous, o lóxico será que o traballador elixa o de maior duración. Repárese en que a inclusión ou non do parto que implica hospitalización (con ou sen cesárea) dentro da situación de "hospitalización de parentes de ata segundo grao" non resulta banal, pois, de entenderse incluído, poderían gozar deste permiso familiares distintos do cónxuxe da parturiente, como, por exemplo, a súa propia nai traballadora.

Igualmente, cabe traer a colación aquí a concesión que fai algún convenio, xunto co permiso xeral de dous días para o caso de accidente e enfermidade graves, hospitalización e intervención cirúrxica de familiares de ata o segundo grao, dun "permiso post-operatorio de vinte e catro horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización" do cónxuxe, pais ou fillos[99], co que parece que ambos os dous son diferentes, de modo que se o último se debe gozar no período inmediatamente posterior á operación, o primeiro o será durante o resto do período de hospitalización.

---

[95] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.b)], **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I) e **construción** (art.º 36), estes tres últimos só aluden á adopción; non obstante, o convenio colectivo autonómico **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23) inclúe, ademais, o acollemento. Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** só prevé a licenza pola adopción dun menor de tres anos (art.º 42), o convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 51) cita, xenericamente, os casos de "nacemento de fillo ou adopción" e o convenio colectivo de **centros especiais de emprego** (art.º 12) refírese "ao parto de esposa, parella ou adopción".

[96] Véxase convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34), en relación con menores de seis anos.

[97] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** [art.º 7.b)]. Séguese aquí o criterio da sentenza do Tribunal Supremo de 23 abril 2009 (recurso número 44/2007) que inclúe dentro da situación de hospitalización o parto dun familiar, normal ou con complicacións. Supérase, así, o criterio anterior que distinguía entre parto e enfermidade ou ingreso hospitalario [sentencia do Tribunal Supremo de 24 xullo 2008 (recurso número 456/2007)].

[98] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I). En forma similar, o convenio colectivo da provincia da Coruña de **distribuidoras de butano** (art.º 20) amplía a dez días o permiso por nacemento de fillo (de catro días) en caso de intervención cirúrxica da nai grave.

[99] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45).

En similar sentido cabe interpretar a previsión, no suposto de "operación de familiares", dun permiso de visita de só oito horas distribuídas durante unha semana[100]. O devandito permiso específico complementa e mellora o ordinario de dous días por hospitalización de familiar ata o segundo grao (tamén regulado) e haberá de gozarse, parece, dentro da mesma semana da operación ou a posterior.

Son tamén aspectos con reflexo no tratamento que ofrecen do permiso comentado algúns convenios colectivos sectoriais galegos:

1) Non facer referencia a todas as situacións ou todos os familiares que menciona o ET, o que non se debe interpretar como unha eliminación do dereito nos supostos omitidos. Para despexar toda dúbida ao respecto, ás veces, aparece unha remisión expresa á norma estatal en relación con eses supostos[101]. Non é raro encontrar convenios que mencionan, unicamente, o nacemento de fillo e falecemento de parentes[102] ou o parto de esposa e o falecemento e a enfermidade grave dalgúns familiares[103] e omiten a mención do accidente[104] ou precisan que só se entenderá que existe a enfermidade grave cando haxa hospitalización ou intervención cirúrxica[105], o que non é correcto, pois o ET non autoriza a realizar semellante vinculación (pode haber enfermidade grave que non requira nin de ingreso hospitalario nin de operación cirúrxica). Máis acertada é a precisión de que se considera "enfermidade grave" tanto a que implique hospitalización ou internamento coma aquela cuxa gravidade acredite certificado médico[106].

2) Distinguir entre os familiares causantes do permiso en función da causa deste, a diferenza do que fai o ET, que o concede polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica. Neste sentido, algún convenio refírese á enfermidade grave de "pais e fillos", sen incluír os parentes de segundo grao por consanguinidade nin os de primeiro e segundo grao por afinidade[107]; parece claro que,

---

[100] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[101] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 12). Véxase convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[102] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[103] Convenios da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)] e **comercio minorista téxtil** (art.º 30). Tamén, entre outros, convenios da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23), **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 15), **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16), **panadarías** (art.º 23) e **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 15).

[104] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 16.1).

[105] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11).

[106] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 23).

[107] Así, por exemplo, convenio da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)]; tamén convenio da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.c)] que só

tratándose deses parentes omitidos, o traballador tamén tería dereito ao permiso por aplicación directa do ET. Mutatis mutandi, sucede o mesmo cando se menciona, unicamente, a enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, pais e fillos; isto é, non se fai referencia á enfermidade ou falecemento doutros familiares por consanguinidade ou afinidade[108].

3) Non facer referencia, en todos ou nalgúns supostos, ao desprazamento e, polo tanto, á diferente duración do permiso en función del. En tal caso, se a duración convencional prevista para a situación ordinaria (sen desprazamento) é maior que a legal (por exemplo, cinco días), cabería entender que a viaxe xa está cuberta[109]. Nalgúns supostos, o desprazamento só se ten en conta, de forma expresa, para determinadas situacións (por exemplo, hospitalización, accidente ou enfermidade graves e operación cirúrxica). Na miña opinión, a mellora establecida para elas podería considerarse aplicable, por analoxía, ás restantes[110]. De omitirse toda mención á duración específica para o desprazamento, cabería defender a aplicación da prevista no ET para tal ocasión. O silencio do convenio non se pode entender como eliminación dun mínimo legal.

4) A mellora da duración legal do permiso en caso de precisar o seu goce desprazamento cunha licenza adicional non retribuída ou con outra vantaxe adicional. Así sucede cando se prevé que, de ser necesario, as empresas deberán conceder un permiso sen retribuír, de ata cinco días naturais[111] ou dez[112], por razón de desprazamento, en caso de enfermidade grave de familiares de ata o segundo grao. Ás veces, a mellora limítase a un determinado grupo de traballadores e, en concreto, aos que non sexan da Unión Europea ou a aqueles cuxo Estado, aínda séndoo, non teña fronteira con España, cando se despracen ao seu país de orixe por razón do nacemento dun fillo. A duración convencional do permiso, de cinco días, elévase entón a oito días, se ben os tres adicionais non son retribuídos[113]. Resulta excepcional a previsión, no suposto de falecemento de pais, fillos, sogros e cónxuxe, se o traballador se acha

menciona, para o caso de enfermidade grave, accidente e hospitalización, os familiares por consanguinidade.

[108] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[109] Véxase convenio da provincia de Pontevedra de **comercio do metal** [art.º 11.c)].

[110] Véxase convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.h)].

[111] Véxase convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12; esixe un desprazamento fóra do territorio nacional, cun mínimo de 1.000 quilómetros).

[112] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 31, *in fine).*

[113] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 36) e convenios da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24) e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17).

desprazado fóra de Galicia, de que a empresa se fará cargo dos gastos de locomoción xerados pola viaxe realizada para acudir ao enterro[114].

5) Considerar a posibilidade de gozar o permiso mentres dure a situación causante; por exemplo, o ingreso hospitalario[115]. Aquel poderíase iniciar entón en data posterior a este[116]. Ás veces prevese que o goce, unha vez comezado, poida ser continuo ou discontinuo[117]. Tal tipo de previsións recordan o criterio xudicial segundo o cal o permiso ten por finalidade atender ao enfermo, polo que o seu goce se vincula á evolución da saúde deste e non á data do seu ingreso hospitalario[118]. En suma, o permiso poderase gozar, salvo que se dispoña outra cousa, ao inicio ou ao final do ingreso ou durante os períodos intermedios.

Facendo gala dun grao de precisión infrecuente, dispón algún convenio que o goce do permiso terá lugar dentro dos dez días[119] ou quince días[120] seguintes ao do feito causante[121]. En tal caso, o traballador terá dereito a tantos días laborais de goce "como resulten do cómputo dos cinco días do permiso dende o feito causante"[122]. Garántese así que a duración do permiso sexa a mesma, con independencia de cando comece o seu cómputo. Outra das solucións encontradas é a que permite que o traballador dispoña dos dous días de permiso cando queira, de forma continua ou discontinua, e, "por defecto", ou sexa, cando non elixa, durante os dous seguintes ao feito causante[123].

Outro tipo de previsións refírense á necesidade de comunicar e acreditar ante o empresario a concorrencia do feito causante no mesmo momento en que se produza e de

---

[114] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I).

[115] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** [art.º 14.c)]. Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30) e convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 17).

[116] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.m)]

[117] Véxase convenio colectivo da provincia de Ourense de **panadarías** (art.º 15) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 16). Non obstante, algún convenio segue esixindo o desfrute "en días consecutivos ou ininterrompidos" (así, o da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira**; art.º 10).

[118] Véxase sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía (Sevilla) de 11 marzo 2003 (recurso número 936/2003).

[119] Convenio colectivo da provincia de Ourense de limpeza de **institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12): o *dies a quo* do prazo é o do feito causante.

[120] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[121] A sentenza do Tribunal Supremo de 17 xaneiro 2008 (recurso número 24/2007) admitiu o cumprimento tardío dun permiso cando así o dispón a norma legal ou convencional que o crea, se ben esta debe limitar o período máximo para aquel.

[122] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[123] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 26).

manifestar xa entón os concretos días en que desexe gozar do permiso[124]; ao aboamento pola empresa do salario do día en que o traballador reciba a noticia da traxedia familiar, se ten que abandonar o traballo[125]; á posibilidade de que a decisión sobre os días elixidos para o goce se poida adoptar e comunicar ao empresario na quincena seguinte ao feito causante[126] ou, en fin, á acreditación de que o permiso gozado se dedicou ao coidado do familiar aínda hospitalizado[127]. Esta referencia á continuidade da situación de hospitalización poderíase interpretar no sentido de que a alta hospitalaria é causa automática de extinción do permiso. Dende logo, parece que será así cando aquela implique a alta médica do familiar, de modo que, de continuar a enfermidade ou as secuelas do accidente, o traballador tería causa xustificada para continuar co permiso[128].

A comentada previsión que admite que a decisión sobre os días elixidos poida ser posterior ao feito causante é extrapolable a outras situacións parecidas, como a enfermidade grave ou a intervención cirúrxica sen hospitalización, pero con repouso domiciliario[129].

Outro suposto que coñece certa flexibilidade é o do goce do permiso por *morte* de familiares. Nalgún caso permítese que o traballador opte por gozalo, se é dun día e se recoñece por morte de familiar de terceiro ou cuarto grao, o día do falecemento ou o do enterro; se é de varios días, a opción refírese ao inicio do goce[130].

6) A posibilidade de gozar o permiso nun réxime alternativo ao do goce por xornadas completas. Co fin de posibilitar a continuidade da actividade laboral e a asistencia diaria do traballador ao centro hospitalario no que estea ingresado o familiar, admítese o goce do descanso conforme a "un réxime de horas de ausencia flexible", sempre que non superen, en cómputo global, as xornadas a conceder polo permiso[131]. Algunha vez menciónase a opción entre o goce de forma "continuada ou partida"[132]. Ás veces, apúntase, sen máis, á observancia "de criterios de flexibilidade" no goce do

[124] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.m)].

[125] Véxanse convenios da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.o)] e **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.e) e f)].

[126] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23).

[127] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.m)].

[128] Neste sentido, sentencia do Tribunal Supremo de 21 setembro 2010 (recurso número 84/2009) e sentencia da Audiencia Nacional de 4 febreiro 2011 (recurso número 244/2010).

[129] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23) e convenio colectivo da provincia de Ourense de limpeza de **institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12).

[130] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.e) e f)].

[131] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24).

[132] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30).

permiso[133], o que parece deixar estes á vontade do empresario ou ao acordo co traballador.

7) Supeditar a duración do permiso a determinadas circunstancias que afecten ao suxeito causante. Así, para o suposto de intervención cirúrxica (que cabe entender incluído no de "hospitalización"), prevese un día ou dous, segundo a intervención se realice con anestesia local ou xeral ou epidural, respectivamente[134]. Aínda que a utilización dun tipo de anestesia ou outro se poida relacionar coa maior ou menor gravidade do paciente, non sempre sucederá así, polo que o criterio non parece o máis adecuado para fixar a duración do permiso. Máis lóxico resulta establecer esta atendendo a outras circunstancias (por exemplo, o tipo de parentesco do familiar afectado ou se é preciso ou non un desprazamento), pois, á fin e ao cabo, con independencia dos detalles médicos da intervención cirúrxica, mentres o familiar estea hospitalizado, o traballador poderá facer uso do permiso. Polo demais, chama a atención que a duración do permiso sexa dun día para o caso de anestesia local, cando o ET concede un mínimo de dous, aos que haberá que estar.

8) Atender ao carácter hábil ou inhábil dos días de goce do permiso. En xeral, os convenios fan referencia, igual que o ET, a permisos de días naturais. Non obstante, algún prevé que cando os días de goce coincidan con dous ou máis non laborables se poderá sumar un máis laborable, se ben só para o caso de que o permiso veña motivado polo nacemento de fillos ou o falecemento de familiares de primeiro grao[135].

9) A determinación do tipo de documento requirido para os efectos de acreditación da causa xustificativa do permiso. Así adoita esixirse, en caso de morte, a necrolóxica e o documento no que se acredite o parentesco co falecido. En caso de enfermidade grave, hospitalización e intervención cirúrxica, o certificado médico que indique a gravidade do paciente[136]. Agora ben, se o convenio non condiciona o permiso por hospitalización ou intervención cirúrxica a unhas determinadas causas médicas, o empresario non pode esixir posteriormente que aquelas consten no correspondente certificado médico nin opoñerse ao permiso no caso contrario[137]. No suposto de nacemento de fillo pode achegarse documento oficial do centro hospitalario, cartilla sanitaria, libro de familia ou unha certificación do rexistro civil que acredite a inscrición do recén nacido. Repárese na importancia desta documentación, cuxa achega será, en ocasións, posterior ao goce do permiso, dado o carácter imprevisible dalgunha das situacións causantes deste, como

[133] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **construción** (art.º 36).

[134] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 16.3).

[135] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **construción** (art.º 36).

[136] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[137] Véxase sentenza do Tribunal Supremo de 23 abril 2009 (recurso número 44/2007).

o nacemento de fillo. Iso implica unha relativización da obriga de preaviso, reducida nalgún suposto a unha comunicación simultánea ao goce do descanso.

C) Por traslado do domicilio habitual

O ET concede por tal motivo un permiso dun día natural; con esa duración coincide a fixada por algúns convenios[138]. O dereito ao permiso condiciónase pola lei ao puro e mero cambio de domicilio ("lugar de residencia habitual", art.º 40 Código Civil), sen ter en conta outras circunstancias, particularmente a distancia entre o vello e o novo domicilio. Agora ben, existen convenios que si teñen en conta esta última e melloran a duración mínima do permiso elevándoa a dous días[139], tres[140] ou, mesmo máis, en atención a se é necesario facer un desprazamento fose do municipio[141] ou da provincia[142]. Ás veces, distínguese o traslado dentro da mesma cidade ou fóra dela, concedéndose dous e catro días, respectivamente[143]. Nalgúns convenios a mellora consiste en prever que os días do permiso son laborables[144].

Algún convenio colectivo fai depender a duración do permiso da causa do cambio de domicilio, de modo que se este vén motivado por traslado de posto de traballo (aínda dentro da provincia) concédense tres días e, noutro caso, só dous[145]. Tal distinción da duración en función da natureza laboral ou non da causa do traslado está xustificada,

---

[138] Así, por exemplo, convenio da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17).

[139] Véxanse convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** [art.º 14.g)], **hospitalización e internamento** (art.º 16.3) e **construción** (art.º 36). Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 9) e **hostalaría** (art.º 19), convenios colectivos da provincia da Coruña de **butano** (art.º 20) e **comercio de mobles** (art.º 12) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13). Tamén convenio colectivo autonómico de **pompas fúnebres** (art.º 35). Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 41) prevé "un día ampliable a dous", aínda que non se di de que circunstancias depende tal ampliación.

[140] Así, convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24), convenio da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10), convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (anexo V) e **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10).

[141] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 9) e convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 23). O convenio colectivo de **centros especiais de emprego** (art.º 12) concede un día natural, pero se o traslado é fóra da localidade de residencia, dous.

[142] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24, cinco días).

[143] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 16).

[144] Véxase convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10) e convenio da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[145] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 12).

por canto, no primeiro caso, o cambio de domicilio pode vir motivado por unha decisión do empresario. Debe quedar claro que non se pode confundir o permiso aquí analizado cos que o art.º 40.4 ET concede aos traballadores que son desprazados temporalmente fóra do seu domicilio habitual por decisión do empresario.

Aínda que algún convenio fai referencia ao "traslado de efectos"[146], iso non permite entender que se estea ante dous permisos diferentes, dende o momento en que se pide a achega dun certificado "do servizo de empadroamento", para a acreditación da causa do permiso. Máis clara resulta a cuestión cando o dereito ao permiso se vincula a un cambio de domicilio habitual, "con traslado dos mobles"[147]. Tal precisión pon de relevo a actividade á que, presumiblemente, vaise dedicar o permiso. Agora ben, aínda que o convenio faga referencia expresa ao traslado de mobles, o traballador pode dedicar o permiso a calquera das diversas xestións ou tarefas relacionadas co cambio analizado (por exemplo, unha xestión administrativa)[148]. Iso implica que o convenio non pode limitar a concesión daquel aos casos de traslado de domicilio con mobiliario, pois o art.º 37.3 ET non permite tal interpretación restritiva. Por outro lado, o convenio podería recoñecer dous permisos distintos por traslado de domicilio habitual, un para calquera xestión relacionada co asunto e outro para a mudanza ou o acondicionamento do novo domicilio.

É excepcional a previsión do art.º 12 do convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de mobles**, que establece a necesidade de preavisar o empresario do traslado con vinte días de antelación. A excepcionalidade radica na entidade do preaviso (superior ao habitual de quince días); non na súa esixencia, que non parece excesiva.

D) Por cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal

Poucos convenios colectivos consideran de interese entrar no desenvolvemento deste concreto permiso, sobre o que gardan silencio, reproducen (en todo ou parte) o previsto no art.º 37.3.d) ET[149] ou remiten "ás peculiaridades que establece o ET e demais

[146] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV).

[147] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 14).

[148] Véxase sentenza Tribunal Supremo de 7 maio 1992 (recurso número 1755/1991).

[149] Véxanse, entre outros, convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio da pel e o calzado** (art.º 19.8), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11), **comercio de alimentación** (art.º 11) e **comercio téxtil** (art.º 24), convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28), **pompas fúnebres** (art.º 35), **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 31), **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45), convenios colectivos da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas variadas, hortalizas e plátanos** (art.º 17) e **comercio vario** (art.º 16) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (art.º 13) e **comercio da pel**.

disposicións de aplicación"[150]. Esta falta de atención dos negociadores quizais se deba ao escaso uso do permiso.

Dentro dos convenios que se ocupan do asunto, algún define o "deber inescusable" como aquel "de cuxo incumprimento pode derivar responsabilidade directa e persoal de orde civil, penal ou administrativa"[151], o que é excesivo en relación co exercicio do sufraxio activo. Máis ben, o deber inescusable alude a unha obriga xenericamente inescusable, aínda que a título individual poida ser escusada. O "carácter público" débese entender como unha esixencia aos particulares de realizar un determinado comportamento fronte á Administración pública, de maneira que o contrato de traballo non se converta nun obstáculo na relación entre o traballador-cidadán e os poderes públicos. O carácter "persoal" indica que se trata de atender obrigas que deben ser cumpridas persoalmente polo traballador, sen posible delegación ou substitución.

Sobre o deber de sufraxio activo e o inherente ao de formar parte das mesas electorais (como presidente ou vogal), así como sobre os correspondentes permisos, se pronuncia amplamente o convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade,** cuxo art.º 34 remite ao establecido na lexislación electoral, coas particularidades que procedan para o traballo a quendas e dispón que o persoal que teña "a condición de candidato, apoderado, interventor ou membro de mesa electoral" o debe poñer en coñecemento da dirección da empresa ou entidade, con antelación abondo, para que esta dispoña o goce do permiso que as normas aplicables lle concedan[152]. Para o exercicio do dereito ao voto o devandito convenio indica, sen máis, que se gozará da licenza prevista na normativa aplicable ao proceso electoral.

Algúns convenios entran a concretar que outros posibles tipos de deberes inescusables cabe incluír aquí. A xeito de exemplo, alúdese aos de asistencia a xuízo, como parte demandante ou demandada ou como testemuña[153]. Respecto da participación como parte, cabe matizar que o permiso analizado ampara a ausencia do

[150] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 13).

[151] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[152] Menciona tamén como deber inescusable o "cumprimento dos deberes cidadáns derivados dunha consulta electoral, como compoñente dunha mesa electoral" o art.º 12 do convenio da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito**.

[153] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 12).

traballador cando a súa presenza sexa necesaria e non poida ser substituído por representante. A actuación como testemuña ou perito, queda protexida en canto responda a unha citación xudicial, salvo que o convenio estenda o permiso tamén á de carácter voluntario. Outros deberes son os derivados do exercicio dun cargo público representativo, sempre que este non imposibilite a asistencia ao traballo, pois entón o propio sería o pase á situación de excedencia forzosa [art.º 45.1.f) e k) e art.46.1 ET]. Neste sentido, non faltan convenios colectivos que fan máis difícil que o empresario poida pasar ao traballador a tal situación cando o cargo público (ou outro deber inescusable) imposibilite a prestación de servizos, ao aumentar ao 25 por 100 o número mínimo de horas que debe alcanzar a devandita imposibilidade[154].

Tamén se consideran como deberes inescusables os de: 1) concorrencia a sesións de plenos e comisións dos concellos, cando o traballador sexa concelleiro ou alcalde[155]; 2) "a presentación a quintas"[156], se ben esta referencia xa resulta anacrónica e debería ser eliminada; e 3) a renovación do DNI e do permiso de conducir (ou a asistencia ao exame para a súa obtención)[157]. A inclusión desa renovación entre os deberes inescusables de carácter público e persoal quizais sexa esaxerada, na medida en que aquela se poida realizar fóra da xornada laboral ou se poida cubrir con outro tipo de permiso, como o de asuntos propios ou libre disposición. Con todo, a equiparación de tales xestións administrativas a deberes inescusables debe tomarse como unha mellora que, guste ou non, non admite discusión.

Non se encontran referencias expresas a outros posibles deberes, como o da intervención como membro dun xurado[158], o máis polémico da participación na xunta directiva dun colexio profesional ou outros previstos na normativa penal, como o de denunciar delitos que se presencien ou coñezan con motivo do cargo desempeñado[159], o de prestar socorro[160] ou impedir a comisión dun delito que afecte "á vida, integridade ou saúde, liberdade ou liberdade sexual das persoas"[161].

---

[154] Véxanse convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24) e **actividade de comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17).

[155] Convenio da provincia da Coruña de **axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (art.º 12).

[156] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (anexo IV).

[157] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de madeira** (art.º 24).

[158] Véxase art.º 7 Lei orgánica 5/1995, de 22 maio, do tribunal do xurado.

[159] Art.º 259 Lei de axuizamento criminal.

[160] Art.º 195 Código Penal.

[161] Art.º 450 Código Penal.

Respecto da duración destes permisos, séguese a regra xeral fixada polo ET e concrétase no tempo necesario para atender o deber de que se trate[162]. Algún convenio, tras reiterar esa duración, engade, liña seguida, que é por "un máximo de catro horas"[163], pensando, quizais, no dereito a sufraxio activo, para cuxo exercicio o traballador dispón dese tempo máximo ou o proporcional que corresponda en caso de traballo a tempo parcial. Se se votase por correo, as catro horas haberíanse de conceder no momento anterior ás eleccións. Ese permiso para votar, incluída a súa duración máxima, contan cunha regulación específica[164], á que haberá que estar por expresa remisión do ET, salvo mellora. Non consideran os convenios analizados outras situacións determinantes do dereito a permiso previstas na normativa electoral, como as inherentes á condición de membro dunha mesa electoral ou interventor[165] ou apoderado dunha candidatura[166] ou para o desempeño dun cargo electivo dunha corporación local[167].

En canto á retribución do permiso, algúns convenios prevén a percepción da retribución ordinaria ou, se se prefire, "de todos os conceptos" retributivos[168].

Insístese na necesidade de que o traballador acredite de modo fidedigno "os motivos e circunstancias" do deber de que haxa de cumprir[169], para o que abondará coa achega da correspondente citación oficial ou outro documento equivalente. Respecto da obriga de preavisar a empresa, tampouco se pode entender aquel como solicitude para ausentarse.

E) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente

O permiso, previsto no art.º 37.3.e) ET, correspóndese co dereito ao crédito horario recoñecido aos delegados de persoal e membros do comité de empresa [art.º 68.e) de igual texto legal], así como aos delegados sindicais que non formen parte deste último

[162] Véxanse, no mesmo sentido, convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio do metal** (art.º 54), **primeira transformación de madeira** (art.º 10) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 7), convenio colectivo da provincia de Ourense de **pastelaría, confeitaría, bolería repostaría e pratos precociñados** (art.º 16) e convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 30).

[163] Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[164] Art.º 13.2 RD 605/1999, do 16 de abril, de regulación complementaria dos procesos electorais.

[165] Véxase art.º 28.1 Lei orgánica 7/1985, de 19 xuño, do réxime electoral xeral.

[166] Véxase art.º 76.4 Lei orgánica 7/1985, cit.

[167] Véxase art.º 75.4 Lei orgánica 7/1985, cit.

[168] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio do metal** (art.º 54) e de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 30).

[169] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28).

(art.º 10.3 LOLS), para realizar actividades de representación dos intereses dos traballadores[170]. Máis dubidosa é a relación daquel cos permisos previstos no art.º 9 LOLS. Dende logo, é claramente diferente do recoñecido aos "cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións estatais máis representativas, para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo" [art.º 9.1.a) LOLS]; o carácter non retribuído e a súa limitación aos referidos cargos electivos son importantes elementos de distinción. Maior proximidade parece ter co dereito de "os representantes sindicais que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballador en activo nalgunha empresa", a gozar "dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o axeitado exercicio do seu labor como negociadores, sempre que a empresa estea afectada pola negociación" (art.º 9.2 LOLS). Pois ben, de acordo con certas sentenzas do Tribunal Supremo xa antigas, o que a LOLS recoñece é un dereito adicional ao crédito horario do ET, ao que non lle é aplicable a determinación cuantitativa deste, sen prexuízo da súa tamén necesaria xustificación[171]. Outra diferenza é a de que o ámbito subxectivo do dereito da LOLS se limita a determinados representantes sindicais, os que sexan designados polo sindicato para negociar o convenio e, ao mesmo tempo, sexan traballadores dunha empresa. Como se verá máis adiante, a maioría de convenios colectivos examinados exclúe o tempo dedicado a esta actividade do crédito horario do art.º 68 ET.

É clara, en cambio, a relación entre o permiso que se comenta e o recoñecido aos delegados de prevención no art.º 37.1, parágrafo segundo, LPRL. Precisamente, algún convenio recorda que a estes últimos lles serán aplicables, na súa condición de representantes dos traballadores, as garantías consideradas no art.º 68 ET, á vez que engade que o tempo dedicado á súa actividade de prevención "será considerado no exercicio das súas funcións de representación, para os efectos do crédito de horas mensuais retribuídas"[172].

A maioría de convenios colectivos garda silencio sobre o permiso ou limítase a unha remisión aos preceptos legais reguladores do crédito horario[173]. Algúns dos aspectos tratados expresamente son:

---

[170] Así o recorda, entre outros, o convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación de madeira** (art.º 10).

[171] Sentenzas do Tribunal Supremo de 18 marzo 1986 e 2 outubro 1989, ambas as dúas en casación por infracción de lei.

[172] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 45.5).

[173] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9), que indica que se estará ao lexislado" "na materia". Igualmente, da mesma provincia, convenios colectivos de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11), **comercio de alimentación** (art.º 11), **comercio téxtil** (art.º 24), **industrias vinícolas** (art.º 16: recoñécese os representantes "un número mínimo de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das funcións representativas"; aínda que non se apunta nada máis, tal crédito non é unha mellora, senón a reprodución do que corresponde por lei aos representantes das empresas ou centros de ata 100 traballadores) e

1) A mellora da duración mínima do crédito horario mensual. Nalgunha ocasión, a mellora é xeral e non atende ao tamaño do cadro de persoal, limitándose o convenio a precisar a ampliación do crédito "en cinco horas ao mes"[174]. Ás veces aténdese a ese tamaño e, por exemplo, as quince horas previstas para o caso dos representantes que presten servizos nas empresas ou centros de ata cen traballadores elévanse a dezaseis horas[175] ou vinte[176]. É difícil encontrar cláusulas que melloren a previsión do ET sobre o crédito legal nas empresas de maior cadro de persoal. O que si existe é algún convenio que asigna en casos de cadros de persoal inferiores aos que contempla o art.º 68.e) ET un número de horas superior; en concreto, vinte, vinte e cinco, trinta ou corenta horas, segundo que o cadro de persoal sexa de ata 25, 50, 250 ou máis traballadores, respectivamente[177]. A mellora é substancial; repárese en que, por exemplo, o crédito de 40 horas se reserva polo ET para as empresas ou centros cun cadro de persoal igual ou superior a 751 empregados.

2) A obriga de informar a empresa da utilización (días e horas) do crédito horario. Polo xeral, esíxese que o representante ou o sindicato ou órgano representativo ao que pertenza comunique aquela á empresa con corenta e oito horas de antelación[178]. A obriga resulta de especial importancia e sentido cando o goce do crédito horario se vai producir fóra do horario habitual de traballo do interesado. Disponse entón, por exemplo, que os representantes que realicen a súa xornada laboral en horario nocturno poderán gozar as súas horas sindicais na xornada laboral anterior ou posterior[179].

Nalgún caso, establécese que a empresa poida esixir aos representantes ou ao correspondente sindicato o xustificante posterior de que o crédito horario se dedicou á actividade sindical solicitada[180].

---

comercio da pel e o calzado (art.º 19.10). Tamén, entre outros, convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 20) e convenio da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas variadas, hortalizas e plátanos** (art.º 17) e convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28), **pompas fúnebres** (art.º 35) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45).

[174] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 35).

[175] Véxanse convenios colectivos da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 23), **distribución de butano** (art.º 8), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11) e **primeira transformación da madeira** (art.º 11). Tamén convenio da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21) e convenio colectivo de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 44).

[176] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

[177] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 46).

[178] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83).

[179] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 40).

[180] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 25).

3) A concreción de que actividades computan ou non dentro do crédito horario. Así, se indica que poderá ser utilizado, á parte de para a actividade propia de representación dos intereses dos traballadores, para a asistencia dos representantes a cursos de formación ou outras actividades sindicais similares determinadas polo sindicato ao que pertenzan ou outras institucións de formación, previa a oportuna convocatoria e posterior xustificación da asistencia[181]. Non é estraño excluír do cómputo o tempo invertido na realización de funcións inherentes á designación como membro da comisión negociadora do convenio ou da comisión paritaria cando a empresa e os representantes queden afectados polo seu ámbito[182] ou cando só se dedique a aquelas un representante[183]. Algúns convenios deixan clara a non inclusión do tempo correspondente ás referidas actividades ao establecer para elas un permiso diferente, tamén retribuído, con "o fin de facilitar" aos representantes "o seu labor como negociadores"[184].

Tampouco se computan as horas invertidas en reunións da comisión paritaria do convenio, do comité de seguridade e saúde ou doutras comisións similares que poidan constituírse[185]. O mesmo sucede co tempo dedicado a asistir (incluído o de desprazamento) a reunións convocadas polo empresario[186]. Tamén, no caso dos delegados de prevención, coas horas destinadas a acompañar aos inspectores de traballo e seguridade social ou aos técnicos nos seus percorridos pola empresa para realizar distintas comprobacións, así como as invertidas por eles mesmos en visitas aos centros de traballo para vixiar o cumprimento da normativa laboral[187]; coas consumidas na recepción de información patronal sobre os danos sufridos polos traballadores na súa

[181] Véxanse convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83), **oficinas e despachos** (art.º 9), **panadarías** (art.º 24), **comercio de alimentación** (art.º 23) e **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 9). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio do metal** (art.º 54: inclúense as horas dedicadas a asistir "ás convocatorias sindicais, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas"); en iguais termos, convenios da provincia de Lugo de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 67) e **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 31).

[182] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11) e convenios da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9) e **comercio de alimentación** (art.º 23).

[183] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21), se hai máis representantes, as horas en cuestión inclúense dentro do crédito horario.

[184] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11) e **primeira transformación de madeira** (art.º 10). Tamén convenios colectivos da provincia da Coruña de **panadarías (**art.º 24) e **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 9).

[185] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57). Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 45.4).

[186] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57).

[187] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 45.3 e 4), que reproduce o disposto no art.º 37.1, parágrafo terceiro, LPRL. En igual sentido, convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** (art.º 21).

saúde ou de distintos aspectos da política empresarial en materia de prevención de riscos laborais ou, en fin, coas horas dedicadas a reunións do comité de seguridade e saúde[188].

4) A posible acumulación do crédito horario nun ou en varios dos representantes. É este un extremo que suscita bastante interese nos convenios e a maior parte o tratan. Neste sentido, unhas veces, prevese que serán as empresas as que establecerán pactos ou sistemas para facer efectiva a acumulación, sen que poida superar o máximo legal[189]; noutras palabras, prefírese deixar a cuestión á negociación que se desenvolva no ámbito de cada empresa, entre o empresario e "os propios representantes dos traballadores (comités ou delegados) "[190]. Outras veces prefírese un marco máis amplo e establécese que a acumulación do crédito horario se poderá acordar "a nivel estatal ou autonómico, entre os sindicatos asinantes e a parte empresarial, a través das súas organizacións a nivel estatal ou autonómico"[191]. É excepcional deixar a acumulación á decisión do comité ou da "a sección sindical afectada", a comunicar a dirección da empresa[192].

As modalidades do exercicio da acumulación son variadas. Así, por exemplo, prevese: 1) que se circunscriba a un dos representantes[193]; 2) que se limite aos representantes dunha mesma organización sindical[194]; 3) que se produza por períodos máximos de tres meses[195] ou seis[196]; ou 4) que se concentre nos meses non estivais[197].

---

[188] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 31).

[189] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 29).

[190] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio do metal** (art.º 54) e de **industrias de siderometalúrxica** (art.º 67).

[191] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 31). O Convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) remite "aos pactos sobre dereitos sindicais aplicables no sector sanitario" cando a acumulación de crédito horario exonere de prestar servizos.

[192] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **comercio de alimentación** (art.º 23).

[193] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 54). Tamén, convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10) e convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 37).

[194] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 37). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 13).

[195] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83) e **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

[196] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 25). O convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) alude á exoneración de prestar servizos por períodos mínimos de seis meses.

Prevendo a posibilidade de que a acumulación libere o beneficiario de prestar servizos, algúns convenios dispoñen que se indique con anticipación á empresa o nome do liberado e os días ou o período en que fará uso daquela, co fin de que se poida substituír e non se prexudique a continuidade normal da actividade produtiva[198]. A práctica mostra preavisos que van dende corenta e oito horas[199] a oito días[200], quince[201] ou trinta[202]. Algún convenio precisa que, a falta de preaviso, a acumulación requirirá o acordo das partes[203], o que hai que entender referido á empresa e a representación dos traballadores. Ás veces, especifícase que a comunicación se debe efectuar polo responsable do sindicato baixo cuxas siglas ou lista terían sido elixidos os representantes que van gozar da acumulación horaria[204] ou que aquela se debe realizar por escrito indicando o número de horas cedidas, os nomes do cedente e cesionario e o período polo que se efectúa a cesión[205].

F) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que debe realizarse dentro da xornada laboral

A orixe deste permiso áchase na LPRL, cuxo art.º 26.5 establece que "as traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo". O art.º 37.3.f) ET reproduce a anterior regra, se ben elimina a referencia á titularidade do dereito, que segue correspondendo á traballadora embarazada[206], e engade que o permiso será "polo tempo indispensable".

---

[197] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 25).

[198] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 45.5) e **rematantes e serradoiros** (art.º 39) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83) e **comercio de alimentación** (art.º 23). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[199] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (art.º 25).

[200] Convenios colectivos da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10), **comercio de alimentación** (art.º 23) e **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 9). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[201] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (art.º 45.5) e **rematantes e serradoiros** (art.º 39). Tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83).

[202] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 31).

[203] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 83).

[204] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 21).

[205] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57).

[206] Sentencia Tribunal Superior de Xustiza de Madrid de 17 xaneiro 2005 (recurso número 6305/2004).

O tratamento que fan os convenios colectivos deste permiso é moi pobre, limitándose a maior parte das veces a unha reprodución máis ou menos literal do previsto no ET. Aparece algunha que outra referencia a aquel xunto a outros, indicándose que todos serán polo tempo indispensable[207]. Adoita insistirse, así mesmo, na necesidade do preaviso á empresa e na posterior "xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral"[208], o que tamén contemplan o ET e a LPRL. Nalgún caso especifícase que o preaviso debe ser de corenta e oito horas[209].

Aínda que algún convenio puntualiza que a preparación ao parto debe ser en centros da rede sanitaria do Servizo Galego de Saúde[210], a limitación non parece que conte con apoio no ET.

Non se encontraron convenios que amplíen o ámbito do permiso incluíndo nel as ausencias da traballadora para asistir a tratamentos de fecundación artificial.

2. OS PERMISOS POR COIDADO DE RECÉN NACIDO (ARTIGO 37.4 ET)

A) Por lactación

Segundo o art.º 37.4 ET, as traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple. A iso engádese a posibilidade da substitución do permiso por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumular aquel en xornadas completas, de acordo co pactado colectiva ou individualmente[211], así como a

[207] Así, por exemplo, convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 23), convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 24), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11), **sanidade privada** (art.º 13), **industrias vinícolas** (art.º 16), **distribución de butano** (art.º 8), **comercio de alimentación** (art.º 11) e **comercio da pel e do calzado** (art.º 19.8), convenios colectivos de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 44) e **comercio da pel** (art.º 26) e convenios colectivos da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas variadas, hortalizas e plátanos** (art.º 17) e **comercio vario** (art.º 16). Tamén convenios colectivos autonómicos para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) e **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19).

[208] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 43.6), **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45). Tamén convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 7).

[209] Convenio colectivo autonómico de **pompas fúnebres** (art.º 35).

[210] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 66).

[211] Aínda que esta posibilidade se introduciu pola Lei orgánica 3/2007, de 22 marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (disposición adicional décimo primeira.5), xa antes era contemplada por moitos convenios colectivos.

previsión de que o goce daquel corresponde tanto ao pai coma á nai, se ambos os dous traballan.

Aínda que unha parte dos convenios colectivos analizados entra a precisar os termos do permiso, algún remite ao que dispoña a comisión paritaria[212] e outros limítanse a reiterar o disposto no art.º 37.4 ET [213]. Son extremos obxecto de precisión, entre outros:

1) A ampliación da idade do menor que xera o dereito ao goce, ata por exemplo, os doce meses[214].

2) A situación da hora de ausencia ao comezo ou ao final da xornada de traballo ou dalgunha das quendas[215]. A previsión pode chocar cunha interpretación literal da configuración do permiso como unha "ausencia do traballo", o que supón que, unha vez comezada a prestación de servizos, o traballador se ausenta para regresar posteriormente ao posto. Cousa diferente é a alternativa da media hora de redución de xornada de traballo, que, por lóxica, se produce ao inicio ou ao final desta. Nalgunha ocasión prevese que a hora de ausencia se poida dividir en dúas fraccións de media hora cada unha, que tamén se deben gozar ao principio e ao final da xornada[216].

3) O aumento da duración mínima do permiso. É posible encontrar algún convenio que incrementa a hora legal de descanso con outra máis[217]. Para o caso de parto múltiple, o aumento do permiso fíxase, nalgunha ocasión, en media hora máis por cada fillo[218]. A previsión non se axusta ao ET, que ordena un incremento proporcional que os tribunais laborais entenderon que supón multiplicar a hora diaria de interrupción polo

[212] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28).

[213] Véxanse, por exemplo, convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio téxtil** (art.º 24), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11) e **distribución de butano** (art.º 8), convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de mobles** (art.º 19) e convenios colectivos autonómicos de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19) e **pompas fúnebres** (art.º 35). Ás veces, a remisión tamén alcanza ao disposto no art.º 55.5 ET, que declara a nulidade do despedimento disciplinario do traballador que faga uso dun destes permisos. Así, convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 27).

[214] Así, entre outros, convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio minorista téxtil** (art.º 31), convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10) e convenios colectivos autonómicos de **centros especiais de emprego** (art.º 12) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 46).

[215] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector do comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 20) e **comercio minorista téxtil** (art.º 31).

[216] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10).

[217] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28), que, de xeito correlativo, tamén mellora a media hora alternativa de redución de xornada ata unha hora.

[218] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 20) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 16).

número de fillos[219], co que cada fillo ten dereito á súa hora de lactación, como resulta cando se dispón, sen máis, que "a duración do permiso se incrementará, proporcionalmente, nos casos de parto múltiple"[220].

4) No caso de opción pola acumulación do permiso en xornadas completas[221] ou media xornada[222], a concesión de doce días naturais[223], catorce[224], quince[225], dezaseis[226], dezaoito[227], vinte[228] ou vinte e dous[229], a sumar ao permiso de maternidade e a gozar a continuación deste[230]. Se é o pai o que fai uso do dereito, chégase a prever que poderá exercitalo tras o descanso por maternidade (ou a parte do descanso que a nai lle cedese) ou paternidade ou, no seu caso, tras as vacacións que se gocen a continuación de tales permisos[231], sen solución de continuidade. Adoita esixirse que estes días acumulados se gocen de xeito continuado[232].

---

[219] Véxase sentenza do Tribunal Supremo (Sala do Social) de 11 novembro 2009 (recurso número 133/2008).

[220] Convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45). Tamén convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[221] Esíxeo, expresamente, entre outros moitos, o convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10). O convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) prevé que a acumulación en xornadas completas se fará "a razón dunha hora por xornada completa nos períodos de traballo efectivo".

[222] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 33).

[223] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industria de ebanistaría e afíns** (art.º 9).

[224] Convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio téxtil** (art.º 31), **comercio de elementos do metal** (art.º 10) e **comercio da pel** (art.º 26).

[225] Así, entre outros, convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio da pel** (art.º 9) e **hostalaría** (art.º 14) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[226] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 20), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 23) e **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22). Tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 20).

[227] Convenios colectivos de **comercio de alimentación** das provincias de Pontevedra (art.º 15, parágrafo segundo), Ourense (art.º 7) e A Coruña (art.º 17).

[228] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.h)] e **comercio minorista téxtil** (art.º 31).

[229] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[230] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 21), colectivo da provincia de Ourense de **fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (art.º 10) e convenio da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

[231] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 33).

[232] Ibídem.

5) A necesidade de que a traballadora comunique á empresa a súa decisión de substituír o permiso pola redución de xornada ou acumulación cunha antelación mínima de quince días, na medida do posible[233]. Igual preaviso esíxese para comunicar á empresa a volta á xornada ordinaria[234].

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso corresponden, por expresa determinación do art.º 37.6 ET, ao traballador. Non obstante, non falta algún convenio que prevé que o goce "haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa"[235]. Queda claro que, en caso de conflito e salvo razóns moi xustificadas do empresario, o xuíz haberá de atender aos intereses do traballador ou da traballadora (art.º 139 Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social).

Son moitos os aspectos dubidosos da regulación legal do permiso que non encontran resposta ou o mínimo tratamento nos convenios colectivos, como, por exemplo, o da titularidade exclusiva ou non do dereito da nai traballadora por conta allea e, en relación con iso, os supostos nos que cabe o exercicio daquel polo pai. Neste sentido, cabe recordar que a sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (Sala do Social) do 12 de novembro de 2010 (recurso número 5429/2005) recoñeceu ao traballador por conta allea o goce do permiso de lactación a pesar de carecer de tal condición a nai traballadora. Tal ampliación da titularidade do permiso, así como a flexibilidade introducida no seu goce nos últimos anos (acumulación en xornadas completas), pon de relevo o cambio de finalidade daquel. A súa configuración inicial como un permiso relacionado estritamente coa alimentación natural do fillo durante os seus primeiros meses de vida deu paso á súa consideración como un permiso parenteral vinculado ao coidado xeral daquel pola nai ou o pai. Neste sentido, bótanse de menos referencias nos convenios colectivos analizados a esta nova configuración e finalidade[236].

Tampouco encontra resposta nos aludidos convenios colectivos o carácter retribuído do permiso, as pautas reitoras da súa substitución pola redución de xornada en media hora ou a posibilidade de goce daquel cando o fillo menor de nove meses sexa adoptado ou acollido. A nova configuración legal do permiso avala tal posibilidade, cuxo descoñecemento supoñería unha vulneración do art.º 39.2 Constitución, que garante

---

[233] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 21) e convenio da provincia da Coruña de **industria**s **siderometalúrxicas** (art.º 33).

[234] Convenios colectivos autonómicos de **centros especiais de emprego** (art.º 12) e **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (art.º 45) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[235] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 20).

[236] O convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24) prevé que, en caso de que ambos os dous traballen, o pai poderá gozar o permiso”sempre que quede acreditado, mediante certificación da empresa en que traballe a nai, que esta non exercitou nesta este dereito".

unha política pública de protección integral dos fillos con independencia da súa filiación.

B) Por hospitalización do recén nacido

Segundo o art.º 37.4 bis ET, se o recén nacido debe permanecer hospitalizado despois do parto, por ser prematuro ou por calquera outra causa, o pai ou a nai terá dereito a ausentarse do traballo durante unha hora ou a unha redución de xornada de traballo de ata un máximo de dúas horas, con diminución proporcional do salario. Parece claro que a titularidade é indistinta, polo que o dereito pode gozalo tanto o pai como a nai, aínda que un só deles e sen ser necesario que ambos os dous traballen.

O precepto débese poñer en relación co previsto no art.º 48.4, parágrafo cuarto, ET, que prevé, para o mesmo caso de recén nacido que deba quedar hospitalizado, a posibilidade de atrasar, unha vez superadas as seis semanas de descanso obrigatorio, o goce do resto do período de maternidade ata a alta hospitalaria do fillo. Así as cousas, o permiso mencionado no parágrafo anterior é para visitar este durante o período de hospitalización, o que satisfai ou serve aos intereses da conciliación da vida laboral e familiar.

Os convenios colectivos apenas refírense a este permiso e, cando o fan, limítanse a reproducir o art.º 37.4 bis ET[237] ou, se acaso, a remitir ás condicións do seu exercicio fixadas no art.º 37.6 ET[238], que dispón que a concreción horaria e a determinación do período de goce corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria, e que este debe preavisar o empresario con quince días de antelación da data en que se reincorporará á devandita xornada.

[237] Así, por exemplo, convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio téxtil** (art.º 24), **industrias vinícolas** (art.º 16), **comercio de mobles e obxectos decorativos** (art.º 11), **distribución de butano** (art.º 8), **comercio da pel e do calzado** (art.º 19.8) e **oficinas e despachos** (art.º 30), convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil** (art.º 35), convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de alimentación** (art.º 7) e convenios colectivos autonómicos de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28) e **eventos, servizos e producións culturais** (art.º 25). Ás veces, a remisión tamén alcanza ao disposto no art.º 55.5 ET, que declara a nulidade do despedimento disciplinario do traballador que faga uso dun destes permisos; así, convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio téxtil** (art.º 27).

[238] Convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade [**art.º 34.h)]

3. OS PERMISOS POR FORMACIÓN

A) Para concorrer a exames e asistir a cursos de formación profesional (artigo 23 ET)

Fóra do art.º 37, o ET regula outros permisos, como o motivado pola necesidade do traballador de concorrer a exames, previsto no art.º 23.1.a). O devandito permiso pode ser considero como parte do dereito dos traballadores á promoción e formación persoal no traballo [art.º 4.2.b) ET]. A súa regulación legal é concisa e ha de completarse co que poidan dispoñer os convenios colectivos, aos que remite o propio ET (art.º 23.2). Polo que se refire aos sectoriais galegos, aparecen indicacións no sentido de que a formación ha de ser en centros oficiais ou recoñecidos como tales, de carácter universitario ou de formación profesional[239], de que os referidos centros poden ser públicos ou privados[240], de que o título ao que correspondan os exames garde relación co traballo desempeñado na empresa[241] ou conduza "ao perfeccionamento profesional no centro do traballo"[242], o cal contradí o tenor literal do art.º 23.1.a) ET, que só condiciona a concesión do permiso a que o traballador curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

Aínda que o lexislador non precisa o tipo de proba que xustifica a concesión do permiso, parece que o exame (parcial ou final) debe ser necesario, definitivo ou, en termos dalgún convenio, "liberatorio" para a obtención do correspondente título[243].

Nalgunha ocasión amplíase o permiso ao día en que o traballador deba realizar a matrícula no centro de ensino de que se trate[244] ou compleméntase con outro para concorrer a probas de acceso que se celebren no ámbito dos procesos de selección de persoal que leve a cabo a propia empresa[245] ou a Administración pública[246].

---

[239] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[240] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17).

[241] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11), convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34: "debe tratarse de estudos propios de profesións sanitarias ou que garden relación directa co posto de traballo, ou permitan ou favorezan a promoción interna profesional do traballador").

[242] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 22).

[243] Convenios colectivos autonómicos de **centros especiais de emprego** (art.º 12), **axuda a domicilio** (art.º 51) e do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[244] Convenio colectivo autonómico de **editoriais** (art.º 66).

[245] Convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da**

En canto á súa duración, chégase a prever que comprenderá toda a xornada na que teña lugar o exame (non só ás horas deste) co fin de que o traballo "non" impida ou perturbe os resultados académicos" do interesado[247], e que se goce, se este prestase os seus servizos en horario nocturno, dende a noite anterior ao exame[248]. Máis ambiguos e restritivos son os convenios que non pasan de concedelo "polo tempo imprescindible"[249] ou "indispensable"[250], que, debe incluír, en todo caso, o tempo investido na realización da proba e nos desprazamentos necesarios.

Polo que respecta ao número de veces que se poderá facer uso do permiso, aínda que o art.º 23.1.a) ET non fixa ningún límite e fai referencia aos "permisos necesarios", algúns convenios limítanos a seis ao ano[251].

Son tamén varios os convenios que esixen preavisar o empresario con quince días e xustificar a concorrencia ao exame no día e horas solicitados[252]. Tal preaviso permitirá á empresa habilitar "os mecanismos de garantía necesarios" que permitan a continuidade normal da actividade en caso de "concorrencia masiva" de solicitudes de permiso para "unha mesma data"[253].

Son verdadeiramente excepcionais os convenios que dispoñen o carácter retribuído do permiso. Algún convenio, tras precisar que non será retribuído[254], engade que iso

---

Consellería de Sanidade (art.º 34: tales procesos selectivos poden ser convocados "polo Servizo Galego de Saúde, as entidades públicas personificadas dependentes da Comunidade Autónoma ou pola Consellería de Sanidade"). O permiso é por un máximo de 4 días.

[246] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13).

[247] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[248] Convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 51) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 42).

[249] Convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (art.º 9).

[250] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28).

[251] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.h)] e convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 13). Tamén convenio autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[252] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.i)] e **comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra** (art.º 22) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 22), neste último caso esíxese acreditar, tamén, a formalización da matrícula. O convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28) aínda que esixe o preaviso e a xustificación da concorrencia ao exame, non sinala o prazo daquel.

[253] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[254] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio da pel** (art.º 27), tamén convenio da mesma provincia de **limpeza de edificios e locais** (art.º 13) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 36, *in fine).*

será así salvo que aquel o requira "pola súa propia natureza"[255]. Tal imprecisa previsión constitúe unha potencial fonte de conflitos, igual que sucede cando se establece o carácter retribuído do permiso e non se especifican os conceptos que entrarán na determinación do importe a percibir[256].

Outro permiso contemplado no art.º 23.1.b) ET é o vinculado á realización de *cursos de formación ou perfeccionamento profesional* que, como recoñece algún convenio interesa tamén á empresa, en canto a formación e a especialización dos traballadores é "un instrumento axeitado para a mellora da competitividade e da produtividade das empresas e para a mellora da empregabilidade e das condicións de promoción" daqueles[257].

B) O permiso individual de formación

Á marxe da formación profesional a que alude o art.º 23 ET, algúns convenios dedican unha especial atención á *formación profesional ocupacional ou continua*, aínda que, en moitos casos, reproducen o contido da regulación xeral. Áchase esta, por un lado, nos sucesivos acordos nacionais de formación continua subscritos, dende 1992, polas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas de ámbito estatal. Na actualidade, segue vixente o **IV acordo nacional de formación**, asinado en 2006 e prorrogado ata a subscrición do seguinte por resolución da Dirección Xeral de Traballo do 27 de xaneiro de 2011.

Algún convenio colectivo, a pesar de dedicar un capítulo monográfico á "formación profesional" e referirse, expresamente, á importancia da formación profesional continua dos traballadores como vía para adaptarse ás novas esixencias dos postos de traballo, "contribuír ao desenvolvemento industrial a longo prazo" e aumentar "a competitividade" das empresas "no ámbito internacional", non entra a regular permisos de formación concretos e conténtase con declarar a conveniencia de "desenvolver e promover a aplicación efectiva" dos convenios internacionais subscritos por España "referentes ao dereito á formación continua, *facilitando o tempo necesario* para a formación"[258]. Tal ambigüidade, que non permite coñecer a natureza exacta e as condicións de exercicio dese tempo de formación, é criticable; con todo, parece que se quere facer referencia a permisos retribuídos dentro da xornada laboral, a modo do denominado permiso individual de formación. De feito, o convenio salientado pecha o capítulo dedicado a formación profesional cunha declaración de adhesión ao novo

[255] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio da pel** (art.º 27).

[256] Véxase convenio colectivo da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 22).

[257] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 70).

[258] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 84).

modelo de formación continua que regula o RD 395/2007, que se ocupa do devandito permiso[259].

Igual remisión á normativa xeral obsérvase noutros convenios, aínda que nalgún caso non é correcta por realizarse á xa derrogada[260]. Ás veces a remisión faise aos preceptos específicos do correspondente convenio estatal[261] e "aos acordos que sobre a materia adopte a Comisión paritaria estatal de formación"[262], prevista no art.º 9 do **IV acordo nacional de formación**, ou directamente a este último[263], que tamén se refire ao citado permiso individual de formación como unha forma de incentivar a iniciativa do traballador para mellorar a súa cualificación profesional (art.º 3, parágrafo terceiro).

Os convenios colectivos que prevén este permiso individual de formación adoitan reproducir, en maior ou menor medida, aspectos da regulación xeral, como, por exemplo, o concepto do permiso, que non leva consigo custos para a empresa e, polo tanto, permite que esta poida compensar con cargo ao seu crédito de formación continua o número de horas daquel[264]. Tamén se indica o tipo de formación que xustifica a concesión do permiso, sinalándose que se debe dedicar, de xeito preferente, á asistencia a accións formativas relacionadas coa actividade da empresa (por exemplo, as convocadas pola Fundación Tripartita para a Formación Continua e xestionadas pola Fundación Laboral da Construción)[265]. Aínda que a formación que xustifica a concesión do permiso debe estar recoñecida mediante unha titulación ou acreditación oficiais[266], ha de quedar claro que este tamén se pode dedicar a cursos ou ensinanzas que se dirixan

[259] Véxase tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **comercio do metal** (art.º 56).

[260] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (arts. 93, 94 e 95), que remite ao RD 1046/2003, de 1 de agosto, e á Orde INCRE 500/2004, de 13 febreiro. En igual sentido, convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 97) e convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 23).

[261] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **hostalaría** (art.º 35).

[262] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 50).

[263] Así, convenio colectivo autonómico de **actividade de axuda a domicilio** (art.º 26) e convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 73), **construción** (art.º 46), **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 41), segundo este último precepto, "as empresas colaborarán coas organizacións empresariais e sindicais para a realización dos cursos de formación para o persoal, segundo o acordo de formación continua". En ocasións, mantense a referencia a versións antigas deste acordo, como sucede nos convenios colectivos da provincia de Lugo de **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 36), **edificación e obras públicas** (art.º 54) **ao materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), que aluden ao II en vez de ao IV. O mesmo sucede no convenio colectivo autonómico de **pompas fúnebres** (art.º 41).

[264] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 95).

[265] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **edificación e obras públicas** (art.º 54) e **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 17) e convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 28). Doutro lado, o convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** [art.º 12.j)] tamén se refire a cursos de formación continua "cuxo contido estea relacionado co posto".

[266] Art.º 25 Orde MTAS 2307/2007.

ao "desenvolvemento persoal" do traballador, ou sexa, alleos ao posto de traballo e ao ámbito laboral (art.º 25.2 Orde MTAS 2307/2007, cit.). Véno a confirmar algún convenio que prevé a utilización preferente dos permisos individuais de formación "para cursar os ciclos educativos da escolaridade obrigatoria"[267].

Algúns convenios recordan a esixencia legal de que as "accións formativas" sexan "presenciais"[268], así como a posibilidade de admitir a parte presencial das accións formativas "a distancia convencional ou de teleformación"[269].

Cando se utiliza o permiso comentado, o habitual é que "as horas empregadas polo traballador" nos cursos se consideren "como tempo de traballo efectivo"[270], tanto se estes se realizan dentro como fóra da xornada laboral, pois entón o tempo investido se deducirá dela[271]. Nalgunha ocasión, esa consideración das horas de formación como tempo de traballo efectivo non figura suxeita a un tope máximo anual daquelas, aínda que se esixe que "non" haxa coincidencia de dous traballadores dun mesmo departamento"[272]. Máis frecuente é o cómputo como traballo efectivo de só unha parte do tempo dedicado á formación; con frecuencia, o 50 por 100 das horas[273] e co límite anual de catorce horas[274], vinte[275] ou trinta[276] por traballador. O crédito pódese distribuír nunha ou varias actividades formativas.

---

[267] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 70) e **comercio do metal** (art.º 56).

[268] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 97).

[269] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 100). Véxase art.º 25.3, parágrafo primeiro, orde citada.

[270] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29).

[271] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 46) e **derivados do cemento** (art.º 97). O convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 36) só computa como tempo de traballo efectivo o dedicado a "cursos de formación continua obrigatoria", ou sexa, os impostos pola autoridade competente e sen cuxa superación non cabe desenvolver a actividade laboral para a que o traballador foi contratado inicialmente. De xeito similar, o convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 67) prevé a obrigatoriedade da asistencia a "cantas charlas, cursos ou prácticas sexan sufragados pola empresa dentro da xornada laboral e teñan relación directa coa capacitación profesional do traballador"

[272] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 29).

[273] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 46) e **derivados do cemento** (art.º 97), convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 55), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54), convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 102) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **construción** (art.º 28).

[274] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (art.º 32).

[275] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (art.º 36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54),

A necesaria atención aos intereses de ambas as dúas partes da relación laboral leva a algúns convenios a recordar que o traballador debe solicitar autorización para asistir ao correspondente curso e que a empresa pode negala por razóns xustificadas de carácter técnico, organizativo ou produtivo[277]. Garda relación con isto último a frecuente limitación de posibles beneficiarios[278]. Ás veces, a restrición afecta ao traballador que ten unha menor vinculación ou relación coa empresa, como o que estea a proba ou acumule unha antigüidade inferior ao mes[279]. Tamén se prevé que se o curso de formación é obrigatorio ou solicitado por varios traballadores se debe establecer "un sistema de rotación, de modo que poida ir accedendo todo o persoal afectado"[280]. Para os efectos de animar a facer uso do permiso algúns convenios sinalan que os cursos realizados serán valorados para a promoción interna[281].

Consecuencia inherente ao feito de que o tempo de formación se considere en todo ou en parte como traballo efectivo é o dereito do traballador a percibir a retribución que proceda. Disponse ao respecto, por exemplo, que "durante as horas formativas a cargo da empresa, o traballador terá dereito ao salario que lle correspondería se estivese a traballar en hora ordinaria"[282]; tamén, en caso de ser necesario realizar un desprazamento para recibir a formación, o aboamento dos gastos ocasionados por

convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 46) e convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 28).

[276] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 97) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 102).

[277] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54) e convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 28). Véxase art.º 12 RD 395/2007.

[278] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 97) e convenios colectivos da provincia de Lugo de **material e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54). Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 26) prevé que a limitación non afectará "ás cinco primeiras solicitudes presentadas polas persoas traballadoras de cada empresa".

[279] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **derivados do cemento** (art.º 97) e **construción** (art.º 46), convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 55) e **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 102).

[280] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** [art.º 12.j)].

[281] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 73) e **limpeza de edificios e locais** (art.º 41).

[282] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 46) e **derivados do cemento** (art.º 97), convenios colectivos da provincia de Lugo do **comercio do metal** (art.º 55), **materiais e prefabricados da construción** (art.º 52), **comercio de materiais de construción e saneamento** (36) e **edificación e obras públicas** (art.º 54), convenio colectivo da provincia da Coruña de **derivados do cemento** (art.º 102) e convenio colectivo da provincia de Ourense da **construción** (art.º 28).

este[283]. Máis ambiguo móstrase algún convenio que prevé que "as condicións de asistencia a cursos de formación, cando impliquen perda de horas de traballo, deberán establecerse de común acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores"[284]. A referencia á "perda de horas de traballo" alude á realización dos cursos dentro da xornada de traballo, polo que se debe interpretar que a negociación sobre "as condicións de asistencia" non afecta ao carácter retribuído de tempo de formación, senón a outros aspectos, como, por exemplo, o número de posibles beneficiarios.

Consecuencia da inclusión da actividade de formación dentro da xornada laboral é a obrigatoriedade da asistencia dos traballadores a ela so pena de incorrer en responsabilidade disciplinaria[285].

4. OS PERMISOS RETRIBUÍDOS NON PREVISTOS NO ET

Un gran número de convenios mellora a regulación do ET incluíndo outros permisos retribuídos distintos aos previstos expresamente por este texto legal. Aínda que algúns se refiren a situacións concretas e específicas, outros non, polo que o traballador os poderá dedicar á xestión que desexe. Entre os máis frecuentes figuran os seguintes:

1) *Por asuntos propios que non admiten demora*, dirixidos a facer posible que o traballador atenda asuntos particulares de carácter urxente e que poden xurdir en calquera momento. A duración do permiso varía moito; en concreto, cabe encontrar duracións dun día[286], dous[287], tres[288], catro[289] e, excepcionalmente, ata sete días ao ano[290], ou de ata un máximo de tres días[291] ou catro[292], ou dun a cinco días[293] . Nestes

[283] Convenios colectivos autonómicos de **centros especiais de emprego** [art.º 12.j)] e **axuda a domicilio** (art.º 26: "a empresa deberá aboar ao traballador ou traballadora os desprazamentos que teña que realizar para asistir aos seus plans de formación").

[284] Convenio colectivo autonómico (Ourense e Lugo) do **sector da lousa** (art.º 30).

[285] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 23).

[286] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.b)*]*

[287] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **comercio de alimentación** [art.º 14.b)] e **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[288] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio da pel** (art.º 8) e convenio da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[289] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de mobles** (art.º 19).

[290] Convenio autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34), que denomina a este permiso "por causas excepcionais ou extraordinarias".

[291] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil** (art.º 30).

casos, a duración exacta do permiso pasa por unha valoración das circunstancias concorrentes, como, por exemplo, o desprazamento que precise realizar o traballador para ocuparse do asunto de que se trate[294]. Algúns convenios prevén, mesmo, unha posible prórroga ou ampliación do período en atención ás aludidas circunstancias[295]. Outros, quizais pola dificultade de concretar con precisión a duración apropiada, non fixan límites temporais e conceden o permiso "polo tempo que sexa necesario" para atender o asunto propio[296].

Adoita esixirse a acreditación da "indubidable necesidade" do permiso ou, se se prefire, a súa xustificación, facéndose referencia, con frecuencia, á posible responsabilidade disciplinaria do traballador que alegue causa falsa[297]. Aínda que tamén adoita pedirse un preaviso de, por exemplo, cinco días[298] ou sete[299], algún convenio establece que o permiso "se concederá no acto" unha vez achegada a xustificación, o que permite entender que non é preciso o preaviso; iso parece que casa ben coa atención a situacións de carácter urxente e inesperado[300].

É excepcional que se admita a acumulación do goce do permiso a outros previstos por lei, como o de matrimonio, coidado ou falecemento de familiares, nacemento de fillo ou traslado de domicilio[301]. Tamén o é que se prohiba expresamente a súa acumulación ás vacacións[302].

---

[292] Véxanse convenios da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** [art.º 11.c)] e **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19).

[293] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** [art.º 7.g)].

[294] Véxanse convenios da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** [art.º 11.c)], **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **comercio da pel** (art.º 8).

[295] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 8).

[296] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos** [art.º 9.f)] e **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[297] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 20).

[298] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** [art.º 10.b)].

[299] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[300] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio da pel** (art.º 8) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[301] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[302] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

2) *De libre disposición*, con posibilidade, pois, de que o traballador o dedique ao que estime necesario ou oportuno, de aí que algún convenio tamén o denomine "de asuntos propios", sen máis, por oposición ao chamado "de asuntos propios que non admiten demora", que tamén regula[303]. A diferenza entre ambos os dous reside en que o dedicado a asuntos urxentes precisa xustificación[304], cousa que non acontece no agora analizado, como aclaran expresamente algúns convenios[305], que establecen que "non" será preciso alegar razóns para solicitar esta licenza, nin presentar xustificación ningunha" posterior[306].

A regulación do permiso adoita ser máis esixente que a do vinculado a asuntos propios urxentes. Son mostra diso:

a) A súa suxeición a un preaviso de, por exemplo, vinte e catro horas[307]; dous días[308], cinco[309], sete[310], oito[311] ou dez[312], unha semana[313] ou quincena[314]. Algún convenio establece que o permiso será gozado "nas datas acordadas entre a dirección da empresa e o empregado que vaia gozalo[315]. Ocasionalmente, o preaviso ordinario (de sete días) redúcese (a tres) para casos de urxencia[316].

---

[303] Convenios colectivos das provincias de Pontevedra e A Coruña de **oficinas e despachos** (nos dous, art.º 9). O convenio colectivo da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 20) fai referencia a un permiso de "dous días de libre disposición ou asuntos propios retribuídos". Pola súa banda, o convenio autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) concede unha licenza "por asuntos propios" fronte á de "por causas excepcionais ou extraordinarias".

[304] Se o convenio se limita a aludir a "un permiso por asuntos propios", sen máis, pode resultar dubidoso a que tipo de permiso se refire, polo que haberá que ver se se esixe xustificación. Véxase convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22).

[305] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **oficinas e despachos** [art.º 9.i)], **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22) e **comercio da pel** (art.º 8).

[306] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 16).

[307] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[308] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 21).

[309] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** [art.º 14, e)], **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **comercio da pel** (art.º 8).

[310] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 14) e **distribución de butano** (art.º 8). Tamén convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[311] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **industrias vinícolas** (art.º 16) e **sanidade privada** (art.º 13).

[312] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23).

[313] Véxase convenio da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** [art.º 11.c)].

[314] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[315] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57).

[316] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52).

b) A súa duración breve, dun día[317], dous[318], tres[319] ou catro[320]. Ás veces establécese unha duración distinta, dun, dous ou tres días durante, respectivamente, o primeiro, segundo ou terceiro ano de vixencia do convenio[321]. Outras, a duración está en función da antigüidade do traballador, de modo que, por exemplo, con dezaoito anos se conceden dous días, con vinte e catro anos tres días e, a partir de aí, un día máis por cada trienio[322]. O que a duración sexa breve evidencia que se trata de realizar xestións concretas relacionadas con asuntos persoais de carácter puntual.

Aínda que certos convenios dispoñen un permiso "de asuntos propios" de seis días[323] ou oito[324], non regulan outros permisos diferentes por tal motivo (por exemplo, un para asuntos propios urxentes e outro por asuntos propios ordinarios ou de libre disposición, ambos os dous retribuídos; nin sequera outro non retribuído), co que aquel viría a substituír estes. De feito, prevese a súa solicitude por causa "de máxima urxencia no

[317] Así, convenios da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** [art.º 11.c)], **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **oficinas e despachos** [art.º 9.i)], **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22) e **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 8). Convenio da provincia de Lugo do **comercio da pel e o calzado** (art.º 19) e convenio da provincia da Coruña de **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 15). Tamén convenios colectivos autonómicos de **actividade arqueolóxica** (art.º 28) e **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19).

[318] Véxanse convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **comercio de alimentación** [art.º 14, e)], **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **comercio da pel** (art.º 8). Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11), **transporte de viaxeiros por estrada** (art.º 21), **comercio téxtil** (art.º 24), **panadarías** (art.º 14; dous días durante os anos 2007 e 2008 e tres durante os anos 2009 e 2010) e **hostalaría** (art.º 19). Así mesmo, convenios da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10) e **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16).

[319] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **comercio de alimentación** (art.º 7) e **panadarías** (art.º 15).

[320] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52; os catro días gozaranse a razón dun por trimestre, sendo necesario, ademais, que preceda, en cada caso, un período de actividade de tres meses). Véxase tamén convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12) e convenio da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23, neste caso, esíxese gozar cada día de xeito discontinuo).

[321] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[322] Convenio colectivo da provincia de Ourense de limpeza de **institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12).

[323] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (art.º 14).

[324] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

mesmo día", ou sexa, sen preaviso, co fin de atender asuntos propios urxentes[325]. É excepcional a concesión dun máximo de nove días[326].

c) A imposibilidade do seu goce simultáneo por dous ou máis traballadores da empresa[327], o que intenta evitar problemas de organización do traballo. Ás veces, a prohibición dese goce simultáneo limítase ás empresas de ata cinco traballadores[328] ou aplícase cando este afecte a máis do 10 por 100 do persoal [329]. No caso de que varios traballadores soliciten o goce para unhas mesmas datas, caberá, pois, que o empresario o conceda por orde temporal de petición ou segundo outro criterio obxectivo que nada impide que sexa negociado cos representantes dos traballadores[330]. Aínda que algún convenio limita o permiso a "os traballadores indefinidos"[331], iso débese entender no sentido de que é preciso que concorra unha causa obxectiva e razoable que o xustifique de modo abondo, non no sentido de que se estea a amparar unha diferenza de trato inxustificado para os traballadores temporais.

d) A súa xeral non acumulación a períodos de vacacións[332], festivos (e vésperas deles)[333], pontes e similares[334]. Tampouco cabe o seu goce en determinados meses,

---

[325] Ibídem.

[326] É o autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[327] Véxase convenio da provincia de Pontevedra do **comercio do metal** [art.º 11.c)].

[328] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9; ademais, o precepto limita o permiso ao 20 por 100 do cadro de persoal).

[329] Convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19).

[330] O convenio colectivo autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) sinala que "a dirección da institución poderá establecer, logo de acordo co comité de empresa, criterios que permitan resolver a concorrencia de solicitudes en datas concretas, así como criterios de proporcionalidade nas solicitudes ao longo do ano, coa finalidade de evitar a acumulación destas en determinadas épocas".

[331] Convenio colectivo autonómico de **actividade arqueolóxica** (art.º 28).

[332] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **comercio da pel** (art.º 8). Tamén convenios colectivos da provincia da Coruña de **elaboración e instalación de pedra e mármore** (art.º 23) e **fabricantes de bebidas refrescantes e analcohólicas** (art.º 15)

[333] Convenio colectivo autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19).

[334] Convenios colectivos do **comercio de alimentación** das provincias de Pontevedra e Ourense [art.º 14, e) e 7.l), respectivamente]. Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **panadarías** (art.º 14), **distribución de butano** (art.º 8) e **industrias vinícolas** (art.º 16).

como os de xuño, xullo e agosto[335] ou decembro[336], ou en campañas comerciais de máximas vendas, como as de rebaixas e Nadal e Reis, ou durante "as festas locais de San Froilán"[337]. Algún convenio prohibe, mesmo o goce en certos días laborables, os que se sitúan entre dous festivos, co fin de evitar "a formación dunha ponte vacacional"[338], ou nos días en que se teñen "asignadas gardas ou atención continuada fóra da xornada habitual", se o permiso supón a non realización daquelas[339]. Resulta evidente que estas limitacións buscan protexer os intereses organizativos da empresa, evitando a insuficiencia de traballadores dispoñibles nas épocas de maior actividade[340].

Aínda que certos convenios non eliminan a posibilidade da acumulación ás vacacións, a condicionan ao previo acordo coa empresa, co que tamén se garante o respecto aos intereses desta[341], ou a reservan para os casos de denegación do goce noutras datas[342].

e) A súa supresión se a xornada de traballo se reducise, no ámbito nacional e con carácter xeral, por disposición legal[343].

Nalgunha ocasión, disponse que o empresario haberá de contestar á solicitude do permiso nos tres días laborables seguintes, pasados os cales a resposta se entende

---

[335] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 8).

[336] Convenios colectivos do **comercio de alimentación** das provincias de Pontevedra e Ourense [art.º 14, e) e 7.l), respectivamente] e convenio autonómico de **salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (art.º 19).

[337] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio téxtil** (art.º 24).

[338] Ibídem.

[339] Convenio colectivo autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34). Non obstante, si se permite "solicitar días de libre disposición referidos á xornada ordinaria", incorporándose o traballador "para a realización da garda ou a atención continuada fóra da xornada habitual".

[340] Neste sentido, convenio colectivo autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34: a concesión do permiso "deberá, necesariamente, conciliarse coas necesidades de organización e carga de traballo" da empresa).

[341] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 17).

[342] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 57) que establece que, de denegarse o desfrute da licenza en dúas ocasións diferentes e datas distintas, os días previstos para esta se sumarán ao período de vacacións do ano natural e, se estas xa transcorreron, ás do seguinte.

[343] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (art.º 19), **comercio minorista téxtil** (art.º 30) e **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22).

afirmativa[344], ou pídese coñecer esta con corenta e oito horas de antelación á data de goce solicitada[345].

3) *Por asistencia a consultas médicas*, tanto propias coma dos familiares. No segundo suposto, o permiso completa, en certa medida, o previsto no art.º 37.3.b) ET e permite cubrir aspectos non contemplados nel. Xera dereito ao permiso a consulta médica que deba realizar "un parente de primeiro grao"[346], un fillo menor de dezaoito anos[347] ou de ata seis anos[348], sete[349], nove[350], doce[351], trece[352], catorce[353] ou dezaseis[354] ou en "idade de escolarización"[355] ou un menor sobre o que se ten "a tutela ou cuxo coidado asumiuse"[356]. Tamén o acompañamento dun parente dependente a cargo, como un discapacitado físico ou psíquico[357], calquera que sexa a súa idade[358], un familiar

[344] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[345] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52).

[346] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.f)].

[347] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 16.7).

[348] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9), **comercio da pel e o calzado** (art.º 19), **industrias vinícolas** (art.º 16), **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 11) e **hostalaría** (art.º 19). Nalgún caso tamén se require que a consulta responda a urxencia debidamente acreditada (convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento**; art.º 16.7).

[349] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 26).

[350] Convenio colectivo da provincia de Lugo do **comercio téxtil** (art.º 24).

[351] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra do c**omercio minorista téxtil** (art.º 30).

[352] Convenio colectivo de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16).

[353] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 11).

[354] Convenios colectivos do **comercio de alimentación** das provincias de Pontevedra e A Coruña [en ambos os dous, o art.º 17]. Así mesmo convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11), convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21) e convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[355] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[356] Convenio colectivo de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16).

[357] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** [art.º 17] e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22). Tamén convenio colectivo da provincia da Coruña de **almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (art.º 17) e convenios colectivos da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 26) e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21; para o concepto de "persoas dependentes", o precepto remite ao art.º 2.2 Lei 39/2006, de dependencia).

[358] Convenio colectivo de **exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (art.º 16).

maior de sesenta e cinco anos[359] ou que estea a cargo exclusivo do traballador e conviva con el[360].

En xeral, é irrelevante que a consulta se realice en centros sanitarios da seguridade social ou privados[361]. Con todo, non faltan ocasións nas que se especifica que a consulta se debe realizar nos "servizos médicos da seguridade social"[362] ou do servizo público de saúde (SERGAS)[363], polo médico de cabeceira ou por un especialista[364], o que pode suscitar a dúbida sobre a procedencia do permiso en caso de que se acuda aos servizos da medicina privada. A resposta parece que debe ser afirmativa, pois o permiso se funda na demanda de asistencia sanitaria, con independencia de quen a proporcione. Aínda que algúns convenios inclúen de forma expresa o tempo necesario para a consulta médica privada, iso condiciónase a que o traballador xa tivese esgotado os días de asuntos propios[365].

Polo que respecta á *duración* do permiso, esta adoita fixarse de xeito preciso. Por exemplo, catro visitas cun máximo de dezaoito horas[366], dúas horas por consulta cun máximo de oito horas ao ano[367], doce visitas ou cincuenta horas[368], tres horas cada vez que se necesite acudir ao médico[369], oito[370], dezaseis[371] ou vinte e dúas horas ao ano[372]

[359] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[360] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 11) e convenio da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[361] Así, convenio colectivo da provincia de Pontevedra do **comercio minorista téxtil** (art.º 30).

[362] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.f)] e **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22). Ambos os dous tamén se refiren ao servizo médico da mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que cubra os riscos profesionais dos traballadores da empresa.

[363] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28) e convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[364] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[365] Convenio da provincia da Coruña de **empresas concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (art.º 10).

[366] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.6) e **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24).

[367] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 26).

[368] Convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 21).

[369] Véxase convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 11) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12).

[370] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24).

[371] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28) e convenio da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[372] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.g)].

ou sete días anuais[373]. Nalgunha ocasión prevese que, de superarse a duración máxima establecida, o exceso haberá de ser recuperado nos termos que se acorden coa empresa[374].

A necesidade de desprazamento a outra localidade para a consulta ou a natureza xeral ou especializada desta son valoradas por certos convenios para ampliar a duración. Así, disponse que, para a visita ao médico especialista, o traballador contará "co tempo necesario"[375], ás veces cun tope máximo[376]. Tamén se distingue segundo que o enfermo sexa un familiar ou o propio traballador, en cuxo caso a duración é maior[377]. Un grupo de convenios concede o tempo necesario sen vinculalo a circunstancia ningunha[378].

Para xustificar a utilización do permiso e ter dereito ao pagamento do salario correspondente, o traballador debe achegar o volante do médico de cabeceira ou o xustificante do correspondente especialista, con indicación da data e as horas de entrada e saída da consulta[379] e, mesmo, nalgunha ocasión, do nome e apelidos do paciente[380]. A actividade do traballador simplifícase, sen dúbida, cando se prevé que sexa a propia empresa a que facilite a aquel o modelo de xustificante[381], que debe devolver unha vez cuberto polo facultativo que lle atenda[382].

---

[373] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12).

[374] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10).

[375] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 11), **industrias do metal sen convenio propio** [art.º 31.g)], **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.6, aínda que cun máximo de cinco horas ao día). Tamén convenio colectivo da provincia de Lugo de **materiais e prefabricados da construción** (art.º 24).

[376] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **sector extractivo da pedra natural** (art.º 24; máximo de cinco horas ao día e doce anuais) e **construción** (art.º 36; máximo de cinco horas ao día).

[377] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 11; máximo de nove horas retribuídas ao mes e un máximo de tres horas ao día).

[378] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** (art.º 17; "tempo imprescindible"), **comercio minorista téxtil** (art.º 30; tempo preciso), **hospitalización e internamento** (art.º 16.7; "as horas necesarias") e **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.f)]. Tamén convenios colectivos da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19), **oficinas e despachos** (art.º 9), **industrias vinícolas** (art.º 16) e **elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (art.º 11).

[379] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** [art.º 17], **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.f)] e **derivados do cemento** (anexo IV). O convenio colectivo autonómico de **aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados en superficie** (art.º 45) esixe a achega do volante do médico de cabeceira e do certificado do especialista para a primeira visita, pois para as seguintes será suficiente o informe do especialista. Pola súa banda, o convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12) avisa que, se non figura a hora da consulta, "non se aboará cantidade ningunha".

[380] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[381] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28; con vinte e catro horas de antelación).

[382] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** (art.º 11).

Os procesos de rehabilitación de familiares non teñen a consideración de asistencia a consulta médica para algún convenio, polo que non xeran dereito a permiso[383].

Son excepcionais os convenios que completan ao permiso por asistencia a consulta de especialista con outro, tamén retribuído, cando o devandito especialista prescriba a realización de probas médicas que esixan repouso domiciliario[384] ou tratamentos médicos puntuais, como os de rehabilitación médico-funcional e os de fecundación asistida[385].

4) *Por separación legal ou divorcio*. Adoitan ser permisos breves, dun día[386], dous días[387] ou, excepcionalmente, cinco[388] e ata quince[389]. A falta de maiores precisións sobre cando comeza o goce, cabería atender ao momento da separación física da parella ou a aquel que requira a realización de trámites do correspondente procedemento xudicial, como fan algúns convenios, que vinculan o permiso á comparecencia ante o xulgado de familia para ratificar a decisión de separación ou divorcio[390], fixan o *dies a quo* do cómputo da súa duración na presentación da demanda solicitando unha ou outro ou conceden ao traballador a posibilidade de elixir entre o goce do permiso durante a tramitación do procedemento ou a partir da sentenza[391]. Nalgunha ocasión precísase que, en caso de "separación e divorcio de mutuo acordo, se xerará un único dereito" por ambos os dous conceptos[392].

5) *Para a xestión de autorizacións*, como a de traballo e residencia[393] e, con máis frecuencia, o carné de conducir[394]. Respecto deste último, o permiso cobre tanto a

[383] Convenio colectivo de **limpeza de edificios e locais** das provincias de Pontevedra (art.º 11) e Ourense (art.º 13).

[384] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 36, a duración do permiso é dun día).

[385] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12, a duración do permiso é polo tempo necesario para a correcta aplicación do tratamento).

[386] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.g)]

[387] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra do **comercio de alimentación** [art.º 14, f)] e **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 20: só menciona o divorcio). Tamén convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 23).

[388] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (art.º 22).

[389] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[390] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **empresas exportadoras de peixe fresco** [art.º 9.g)]

[391] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 23).

[392] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[393] Convenios colectivos do **comercio de alimentación** das provincias de Pontevedra [art.º 14.i)] e A Coruña (art.º 17).

[394] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I) e **transporte público de mercadorías por estrada** (art.º 20).

obtención inicial coma a renovación[395] e tamén ás veces, o exame psicotécnico[396] ou a "recuperación", con asistencia aos cursos necesarios, "cando a súa perda estea motivada por causas imputables á empresa"[397]. Algún convenio circunscribe o permiso a aqueles traballadores cuxa prestación de servizos require que conten co carné de conducir[398]. Outros motivos do tipo de permiso agora contemplado son a renovación do documento nacional de identidade[399] e "as visitas a notarios" ou a comparecencia ante "organismos oficiais"[400].

Polo xeral, o permiso limítase ao tempo imprescindible para a realización da xestión que o xustifique. É excepcional que se concedan todo o día[401]. Algún convenio especifica que os traballadores con xornada partida ou continuada de mañá dispoñen dun permiso máximo de catro horas ao ano[402]. Ás veces prohíbese de forma expresa a delegación á hora de realizar a xestión administrativa de que se trate[403], polo que o traballador ten que utilizar o tempo concedido para realizala persoalmente.

6) *Por asistencia a reunións ou eventos de carácter profesional relacionados coa actividade laboral prestada.* No sector sanitario, o convenio colectivo autonómico para o **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34) tamén concede unha licenza específica retribuída para asistir a congresos, convencións e outros eventos científicos que garden relación coas funcións desenvolvidas. Son beneficiarios do permiso tanto o traballador que vaia actuar coma relator ou comunicante no congreso ou evento coma o que unicamente vaia asistir a el, aínda que entón a concesión daquel queda supeditada a que o consintan as necesidades do servizo. O permiso é por un máximo de tres días ao

[395] Convenio colectivo autonómico de **grúas móbiles autopropulsadas** (art.º 31).

[396] Ibídem.

[397] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10), convenio da provincia de Ourense de **siderometal e talleres de reparación de vehículos** (art.º 42: o permiso concédese tras a perda de doce puntos no carné de conducir) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[398] Convenio colectivo autonómico de **transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (art.º 30).

[399] Véxase convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21).

[400] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 20).

[401] Ibídem.

[402] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I).

[403] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (art.º 20).

ano e débese acreditar documentalmente o congreso ou evento e a condición de relator ou comunicante.

7) *Por asistencia a determinadas cerimonias de contido relixioso*, como o bautizo ou a primeira comuñón dos fillos[404] ou cerimonias análogas correspondentes a "outras confesións relixiosas"[405].

5. PERMISOS NON RETRIBUÍDOS

Algúns convenios prevén, á parte dos retribuídos, a solicitude de permisos non retribuídos. Estes adoitan estar previstos para a cobertura de asuntos persoais da vida privada do traballador, igual que os permisos por asuntos propios que non admiten demora e de libre disposición, salientados no apartado anterior. Precisamente, algún convenio colectivo establece unha duración distinta para o permiso por "asuntos propios" segundo que sexa retribuído ou non[406].

En xeral, os convenios que consideran este tipo de permisos non fan referencia á causa xustificativa. De feito, algún dispón a súa concesión "calquera que sexa a causa alegada"[407].

Esíxese a solicitude do permiso polo interesado cunha suficiente antelación de, por exemplo, cinco días[408], sete[409], dez[410], quince[411] ou vinte[412], salvo en caso de urxencia, se ben non se especifica a causa desta[413]. O conflito sobre o cumprimento do preaviso ou outros requisitos sométese, nalgún caso, ao coñecemento da comisión paritaria do

[404] Así, convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 23). En igual sentido, convenios colectivos da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 23) e **confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (art.º 15) e convenios colectivos de **hostalaría** das provincias de Ourense (art.º 12; en caso de desprazamento fóra da provincia, concede dous días) e Pontevedra (art.º 14; só se alude á primeira comuñón).

[405] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hostalaría** (art.º 14).

[406] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19).

[407] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I) e **construción** (art.º 36).

[408] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11), **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I) e **construción** (art.º 36).

[409] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19). Así mesmo, convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28) e convenio da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 27).

[410] Convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 7).

[411] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 19).

[412] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52)

[413] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 19). Tamén convenio colectivo da provincia de Ourense de **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22).

convenio[414]. É excepcional que se dispoña que a empresa deba responder á solicitude do permiso dentro dun determinado prazo[415].

Algún convenio dispón a concesión dos permisos contemplados "sempre que sexa posible" a substitución do traballador solicitante[416] e outros prevén que a empresa poida denegar o goce en determinadas datas por razóns organizativas[417], como, por exemplo, nos meses de verán (xuño, xullo, agosto e setembro)[418] ou nos de maior actividade empresarial (ou de "acumulación de tarefas")[419], os días previos e posteriores a vacacións, festivos e pontes[420] ou nos que haxa ausencias imprevistas de varios traballadores[421]. Tamén se limita o goce simultáneo, de modo que non afecte, por exemplo, a máis do cinco por cento do cadro de persoal[422].

Aínda que son raros, existen convenios que reservan este tipo de permisos aos traballadores cunha antigüidade mínima dun ano[423] ou que teñan contrato por tempo indefinido[424].

A duración dos permisos adoita ser maior que a dos retribuídos non previstos no ET. En calquera caso, varía extraordinariamente duns convenios a outros. Así, por exemplo, aparecen duracións dun día ao ano[425], dous [426], tres [427] cinco[428], seis[429], sete[430], dez[431],

---

[414] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **almacenistas de froita e produtos hortícolas** (art.º 10.l*)*.

[415] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13; dous días).

[416] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 19).

[417] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13).

[418] Convenios colectivos autonómicos de **axuda a domicilio** (art.º 52) e **residencias privadas da terceira idade** (art.º 42).

[419] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30).

[420] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivas e ximnasios** (art.º 28) e convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 7).

[421] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **hostalaría** (art.º 19) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 30).

[422] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52).

[423] Convenios colectivos da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13) e convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9). Igualmente, convenio colectivo autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 34).

[424] Convenio colectivo autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 36).

[425] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra da **construción** (art.º 36) e convenio da provincia da Coruña de **transporte de mercadorías por estrada** (art.º 7).

[426] Convenios colectivos da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** (art.º 21.11) e **carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (anexo I).

quince[432] ou vinte e un[433]; dun a sete días ao ano[434] ou de sete días a un mes[435] ou dun mes[436] ou tres meses ao ano, con posible prórroga ata seis por acordo das partes[437]. Algúns convenios prevén o goce de "xeito continuo ou discontinuo", sempre que, neste último caso, se distribúa en tres períodos de sete días cada un[438] ou en períodos mínimos de catro días[439].

Algúns destes permisos non retribuídos establécense, de xeito expreso, para:

1) O coidado de parentes en caso de enfermidade grave. O permiso mellora e complementa o retribuído considerado por lei e diríxese ao coidado de parentes terceiro e cuarto grao por consanguinidade ou afinidade[440]. A duración prevista é de cinco días[441], dez[442] ou, mesmo, un mes[443]. Nalgúns casos, o permiso condiciónase a que a duración da enfermidade supere a do permiso previsto no ET (dous ou catro días) ou a mellorada polo convenio (tamén retribuída)[444], ou á necesidade de ter que realizar un

---

[427] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **panadarías** (art.º 22).

[428] Convenio colectivo da provincia de Ourense do **comercio de materiais para a construción e saneamento** (art.º 22).

[429] Convenio colectivo autonómico de **instalacións deportivos e ximnasios** (art.º 28).

[430] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **limpeza de edificios e locais** (art.º 14).

[431] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (art.º 12).

[432] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **sanidade privada** (art.º 13) e convenio autonómico de **empresas organizadoras do xogo de bingo** (art.º 23).

[433] Convenio colectivo da provincia da Coruña do **comercio de alimentación** (art.º 29).

[434] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **limpeza de edificios e locais** [art.º 9.k)].

[435] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **hospitalización e internamento** (art.º 19; se se opta pola duración menor, permítese o desfrute do permiso cada ano; noutro caso establécese un período de espera de dous anos para o novo desfrute).

[436] Convenio colectivo autonómico de **residencias privadas da terceira idade** (art.º 42).

[437] Convenio colectivo autonómico de **axuda a domicilio** (art.º 52).

[438] Ibídem.

[439] Convenio colectivo autonómico de **empresas organizadoras do xogo do bingo** (art.º 23).

[440] Así, por exemplo, convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 13).

[441] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 33) e convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12).

[442] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias do metal sen convenio propio** (art.º 31, in fine).

[443] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9) e convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 13: o traballador debe ter un ano de antigüidade na empresa e o permiso só se pode gozar unha vez cada dous anos).

[444] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **rematantes e serradoiros de madeira** [art.º 21.2.b)], segundo o que a licenza, cuxa duración non se concreta, se condiciona ao correspondente certificado médico que atende ao paciente.

desprazamento[445]. Ás veces tamén se consideran como causas daquel as situacións de accidente e hospitalización[446] e, mesmo, o falecemento dos familiares en liña recta, ascendentes ou descendentes, sen limitación de grao[447].

2) O coidado de menores adoptados ou acollidos[448].

3) O acompañamento de fillos ou familiares a consulta médica. Aínda que a maior parte dos convenios establecen aquí un permiso retribuído, outros non o fan e proceden a condicionar o permiso a circunstancias como, por exemplo, que o fillo sexa menor[449], que o ascendente supere os sesenta e cinco anos[450], que o familiar sexa discapacitado físico ou psíquico e conviva co traballador[451] ou que se acredite a necesidade de acudir ao médico e que ningunha outra persoa pode acompañar o paciente[452]. A duración do permiso é breve, por exemplo, de oito horas "recuperables"[453] ou dun día[454].

4) A asistencia á voda de familiares (fillos, irmáns ou cuñados)[455].

5) A participación en proxectos de cooperación con organizacións internacionais. Trátase dun permiso ben excepcional, ata o punto que só o contempla un convenio dos examinados[456], que o vincula á participación "en programas e proxectos de axuda e

---

[445] Convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12, se o desprazamento é fóra do territorio nacional e superior a 1.000 quilómetros)

[446] Véxase convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 12) e convenio da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9).

[447] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **industrias siderometalúrxicas** (art.º 33) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada (art.º** 27). O convenio colectivo autonómico de **centros especiais de emprego** (art.º 13) contempla un día por falecemento de familiares ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade

[448] Convenio colectivo da provincia da Coruña de **oficinas e despachos** (art.º 9, que prevé un mes non retribuído).

[449] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10; menor de dez anos) e convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 27; menor de catorce anos)

[450] Convenio colectivo da provincia de Ourense de **sanidade privada** (art.º 27).

[451] Ibídem.

[452] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18) e convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10).

[453] Convenio colectivo da provincia de Lugo de **primeira transformación da madeira** (art.º 10).

[454] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **transporte público de viaxeiros por estrada** (art.º 18).

[455] Convenio colectivo da provincia de Pontevedra de **industrias de bebidas refrescantes** (art.º 8).

[456] O autonómico do **sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (art.º 36).

cooperación ao desenvolvemento" para os que exista convenio de colaboración con organismos oficiais ou organizacións internacionais, incluídas as non gobernamentais, debidamente acreditadas. O permiso, de ata seis meses de duración, débese solicitar cun mes de antelación respecto da data prevista para o seu inicio. A empresa debe responder en quince días, o seu silencio equivale á concesión daquela e a desestimación debe ser motivada.

CONCLUSIÓNS

1) Sobre a xornada ordinaria de traballo

Primeira. Aínda que abundan, non chegan á metade os convenios colectivos que veñen a facer coincidir a duración da xornada coa máxima legal. Os restantes fíxana de forma clara por debaixo desta.

Segunda. O principal módulo de cómputo da xornada é o anual. Son maioría os convenios que recorren a el.

Terceira. A maior parte dos convenios colectivos non entran a precisar que consideran traballo efectivo para os efectos de medir a duración da xornada ou non realizan achegas substanciais sobre o asunto. Dentro dos que o fan, destacan os que atribúen aquela cualificación ao descanso dentro da xornada e melloran, polo menos desa forma, a previsión do art.º 34.4 ET.

Cuarta. A maior parte dos convenios colectivos non contempla directamente nin elimina a posibilidade legal de que se realicen ao día máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. En tales casos haberá que contar con situacións onde algunhas xornadas poidan superar ese número de horas, por mediar acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores (art.º 34.3 ET). Dos poucos convenios que se ocupan do asunto, algúns parece que pretenden suprimir por completo a posibilidade de que se superen aquelas nove horas e outros a permiten de forma expresa, nos termos que para o efecto establecen.

Quinta. É excepcional a fixación dunha duración mínima da xornada ordinaria.

Sexta. É eloxiable a prudencia da que fan gala os suxeitos negociadores á hora de establecer regras sobre horarios de traballo. Tales regras limítanse a aspectos xerais da determinación destes no ámbito de cada empresa, como a media do número de horas ordinarias de traballo efectivo á semana, o número de horas ordinarias de traballo efectivo ao día, os días laborables da semana, a variación do horario segundo o período do ano de que se trate (verán ou resto do ano), a identificación da hora de entrada e de saída, o momento en que se debe gozar o descanso dentro da xornada, a imposibilidade de dividir a xornada partida en máis de dúas fraccións, etc. Non existen referencias sobre o recurso ao horario flexible.

Sétima. A maior parte dos convenios colectivos omiten toda indicación sobre a implantación dunha xornada continuada ou partida e, polo tanto, sobre a coexistencia de ambas as dúas na mesma empresa e a súa posible variación segundo o período do ano. As decisións sobre tales aspectos van depender, entón, do que decidan as empresas de forma unilateral ou mediante pacto individual ou colectivo.

Oitava. Os relativamente poucos convenios que condicionan as facultades das empresas á hora de optar pola implantación dunha xornada continuada ou unha xornada partida o fan, con frecuencia, mediante pautas que se refiren á igual duración de ambas as dúas, á suxeición do último día de traballo da semana a unha xornada continuada ou á observancia dun horario continuado durante todos os días de traballo da xornada de verán. Son excepcionais, en cambio, as previsións sobre a duración mínima ou máxima da interrupción entre as partes da xornada partida, a limitación do número de fraccións desta, a restrición do seu uso en relación cos traballadores a tempo parcial ou a implantación dunha xornada continuada durante todo o ano e de aplicación xeral.

Novena. As marxes de actuación das empresas á hora de establecer sistemas de quendas de traballo seguen sendo amplas a pesar dos límites específicos con orixe na normativa estatal e os tamén límites específicos que aparecen nos convenios colectivos sectoriais examinados. As previsións sobre quendas que conteñen estes convenios distan de ofrecer un tratamento da amplitude e do detalle que ofrecen algúns convenios colectivos de empresa e se caracterizan por ser parciais e non pasar de ofrecer regras moi xerais sobre a implantación e organización das quendas polo empresario. Así o aconsella que se trate dunha materia cuxa regulación ha de tomar en consideración, en boa medida, as particulares esixencias organizativas de cada empresa.

Décima. Son aspectos abordados polos convenios colectivos sectoriais que se ocupan das quendas de traballo, entre outros, a referencia á posibilidade do seu establecemento, ao seu número, duración e cobertura en réxime de xornada continuada ou partida, á rotación neles, á limitación da permanencia en quenda de noite, á determinación do momento do goce do descanso dentro da xornada correspondente a cada quenda, a certas preferencias para cambios estables de quenda e ao dereito á percepción dun complemento salarial específico é os termos que para o efecto se establecen.

Undécima. A determinación do que se entende por traballo nocturno adoita realizarse reiterando o disposto no art.º 36.1 ET; isto é, en termos que consideran como tal o realizado no período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá. É moi excepcional a ampliación deste período de tempo. É discutible a legalidade das previsións dos convenios colectivos, certamente moi escasos, que manteñen ou, mesmo,

amplían o número legal de horas que comprende o indicado período mediante o atraso do momento en que comeza legalmente.

Duodécima. A xeral ausencia de previsións sobre a compensación do traballo nocturno por tempo de descanso en lugar de mediante o pagamento do correspondente complemento salarial non impide que a empresa poida acordar aquela. Non obstante, o silencio sobre o particular e a conseguinte atención exclusiva á compensación económica que se observa nos convenios colectivos examinados revelan que existe aquí unha preferencia por este tipo de compensación, a cal, probablemente, se axusta mellor ás esixencias da organización do traballo, pois evita que a distribución do tempo de traballo preestablecida se deba someter aos cambios, máis ou menos difíciles ou complexos, impostos por calquera descanso asociado á realización de traballo nocturno.

Décimo terceira. Predominan as regras que fixan o incremento salarial por traballo nocturno no importe equivalente ao resultado de tomar como módulo de cálculo o salario base e aplicar ao devandito módulo a porcentaxe do vinte e cinco por cento. É excepcional a opción por un importe fixo ou a elección dunha porcentaxe ou dun módulo de cálculo diferente. Aínda que a maior parte das veces o importe a satisfacer é sempre proporcional ao tempo de traballo nocturno, certos convenios colectivos limitan a proporcionalidade, de modo que se o traballo nocturno supera un determinado número de horas diarias o complemento ou plus de traballo nocturno tense dereito a percibir por toda a xornada.

Décimo cuarta. Son de dubidosa legalidade as prescricións que supeditan o dereito ao cobramento do plus de nocturnidade a que o traballo nocturno se prolongue durante certo tempo da xornada diaria.

Décimo quinta. Dentro dos moi escasos convenios colectivos que conteñen previsións comprendidas no campo da tutela da saúde laboral do traballador nocturno, son verdadeiramente raros os que introducen algunha medida que vaia máis alá da protección que dispensa a normativa estatal.

Décimo sexta. As previsións dos convenios colectivos sectoriais galegos sobre a admisión da distribución semanal irregular da xornada ordinaria son moi diversas. Moi poucos a fan obxecto dunha regulación cualificable de importante e suficientemente precisa. Abundan os que non pasan de conter referencias ambiguas, demasiado parciais ou moi xerais e predominan os que só consideran unha ríxida distribución regular. Considerando o que dispón o art.º 85.3.i) ET, os suxeitos negociadores farían ben en valorar a conveniencia de modificar de modo oportuno as previsións dun e outro tipo en futuros convenios, salvo, claro está, que prefiran a aplicación da regra supletoria do citado precepto ante a falta de calquera determinación da parte da xornada ordinaria cuxa distribución irregular poida acordar directamente a empresa.

Décimo sétima. Atendendo ao tratamento que dispensan á distribución irregular da xornada cabe distinguir, polo menos, os seguintes oito grupos de convenios colectivos: 1) os que só exhiben unha ríxida distribución semanal regular ou homoxénea da xornada ordinaria e nin sequera contemplan que caiba compatibilizar a mencionada distribución con variacións da xornada ordinaria diaria; 2) os que combinan a rixidez da distribución da xornada a razón do mesmo número de horas todas as semanas coa admisión da posibilidade de certo grao de variación da duración das xornadas ordinarias diarias; 3) os que se limitan a sinalar que a duración da xornada ordinaria semanal que establecen é de media ou de media; 4) aqueles cuxa inicial e xeral rixidez da distribución da xornada a razón do mesmo número de horas todas as semanas ou cuxa advertencia de que a duración da xornada ordinaria semanal que establecen é de media convive co recoñecemento, non sempre claro ou preciso, da posibilidade, cos límites que fixan, de xornadas semanais de máis horas que outras; 5) os que se limitan a establecer a duración da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual; 6) os que fixan a duración da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual e, como moito, ao tempo que remiten a distribución desa xornada ás propias empresas, sen máis, ou aos acordos de empresa, consideran de forma expresa ou implícita a posibilidade de que estes ou as primeiras poidan realizala de forma irregular e con suxeición aos escasos e pouco ou nada esixentes límites que ao efecto se fixan; 7) os que conteñen unha ordenación e programación directa e suficiente da distribución irregular da xornada ordinaria; e 8) os que contemplan que a distribución irregular da xornada que programan para a súa directa aplicación se poida incrementar a través de acordos ou pactos de empresa axustados ás pautas que ao respecto establecen.

2) Sobre as horas extraordinarias

Primeira. En termos xerais, sen prexuízo da heteroxeneidade ou disparidade e, con frecuencia, deficiencias dos tratamentos ofrecidos, manifestamente mellorables, as regras que proporcionan os convenios examinados sobre a realización das horas extraordinarias parten da imposibilidade de prescindir do recurso a estas. A principal preocupación daquelas regras encóntrase nas condicións do desenvolvemento do traballo nas horas extraordinarias, sobre todo as relativas á súa compensación. Non se aprecia que as aludidas regras teñan o propósito e o efecto de conducir de forma clara a unha restrición inmediata e efectiva, tanxible ou apreciable do uso das horas extraordinarias. As indicacións ao respecto non adoitan pasar, con algunha que outra excepción, dunha mera declaración de intencións susceptible de encaixe no contido obrigacional dos correspondentes convenios colectivos e o propósito que manifestan estes en orde á supresión ou redución das coñecidas como horas extraordinarias "habituais" ou comúns é, en realidade, aparente ou relativo.

Segunda. Practicamente todos os convenios colectivos se ocupan con maior ou menor precisión e perfección das horas extraordinarias. Son poucos, aínda que non excepcionais, os que non conteñen previsión ningunha. Tal circunstancia obsérvase, principalmente, nos convenios provinciais de Lugo e Pontevedra.

Terceira. Dentro da gran maioría de convenios que dedican atención, mesmo mínima, ás horas extraordinarias, case todos abordan, tamén con maior ou menor precisión e perfección, a cuestión da súa compensación. Esta constitúe o único ou o máis significativo e case o único aspecto das horas extraordinarias considerado por un amplo grupo de convenios. Xa a maior distancia, do contido dos aspectos tratados tamén forman parte as referencias ao carácter voluntario ou obrigatorio da realización daquelas, ás súas clases e ao control que acompaña á súa realización. É infrecuente e ata excepcional outro tipo de previsións, entre elas as que conteñen indicacións incorrectas dende o punto de vista técnico-xurídico, as cales sería necesario suprimir ou corrixir convenientemente.

Cuarta. A pesar de que o art.º 35.4 ET permite que os convenios colectivos dispoñan a obrigatoriedade da prestación de traballo en horas extraordinarias, os sectoriais galegos optan de forma masiva pola voluntariedade da devandita prestación. A maior parte das veces a expresada voluntariedade é froito da falta de toda previsión sobre a natureza voluntaria ou obrigatoria da realización das horas extraordinarias, que conduce a estar (salvo que medie pacto individual que dispoña a obrigatoriedade daquela realización, ou se entenda, no caso das horas extraordinarias por forza maior, que a súa obrigatoriedade encontra fundamento nos deberes de boa fe e dilixencia) á regra supletoria do art.º 35.4 ET, segundo a cal "a prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria". Son minoría os convenios que optan por establecer de forma expresa a comentada voluntariedade; iso prodúcese en termos que non deixan espazo ao pacto individual en contrario.

Quinta. A actual simplificación dos tipos de horas extraordinarias non sempre ten reflexo nos convenios colectivos. Con relativa frecuencia, estes seguen mantendo a distinción, dentro das que non entran na categoría das debidas a forza maior, entre horas extraordinarias "habituais" e "estruturais", a cal hai tempo que deixou de comportar un diferente tratamento legal e, en concreto, a suxeición a distintos tipos de cotización. O mantemento da distinción só ten sentido cando os suxeitos negociadores fagan obxecto a calquera desas dúas clases de horas extraordinarias de efectos específicos cuxa atribución entre no ámbito propio da competencia reguladora da autonomía colectiva. A falta de atribución de calquera efecto de tal natureza leva a invitar á supresión da distinción en futuros convenios, pola inutilidade desta.

Sexta. O control sobre a realización das horas extraordinarias apenas chama o interese dos convenios colectivos. Son poucos os que lle dedican algunha atención e

excepcionais aqueles nos que esta se materializa en algo máis do que resulta do contido da normativa estatal, que prevé certa intervención dos representantes legais dos traballadores e impón á empresa a observancia de determinadas obrigas documentais.

Sétima. A forma en que os convenios colectivos sectoriais galegos dan conta do posible emprego da compensación con descanso dista moito de incentivar esta e permite deducir unha preferencia pola económica, que, en definitiva, queda elevada á categoría de principal fórmula de compensación.

Oitava. Aínda que cabe encontrar convenios colectivos que presentan como prioritaria a compensación con descanso, cando se analizan a fondo descóbrese que, en rigor, o carácter excepcional ou secundario atribuído á compensación económica carece de solidez e é retórico ou ten un mero sentido pedagóxico. A preferencia expresada pola compensación con tempo de descanso non figura acompañada de medidas que garantan a súa eficacia práctica ou real ou non se corresponde co grao de atención dispensado á compensación económica, de modo que aquela preferencia é só aparente ou formal. No mellor dos casos, adóptase unha regulación neutra ou que sitúa no mesmo plano o emprego de ambas as dúas formas de compensación. Son maioría, non obstante, os convenios colectivos que veñen a situar nun plano superior a compensación económica mediante indicacións que favorecen o seu emprego.

Novena. Un importante número de convenios colectivos gardan silencio sobre a duración dos descansos retribuídos equivalentes a conceder como compensación das horas extraordinarias realizadas. Iso permite considerar que a empresa poderá facer coincidir aquela duración coa destas. Os que consideran a cuestión non sempre a resolven con suxeición a unha regra de proporcionalidade estrita entre a compensación con descanso e a compensación económica.

Décima. Son poucos os convenios colectivos que tratan da determinación do momento e forma de goce dos descansos compensatorios; ademais, as pautas que establecen distan moito de considerar todos os aspectos daquela e varían de modo significativo, en intensidade e precisión, duns convenios a outros.

3) Sobre os descansos legais

Primeira. Salvo, principalmente, no sector do transporte por estrada, apenas se fixo uso da posibilidade ofrecida polo RDX de reducir o descanso entre xornadas de doce horas. O recurso a tal redución non é infrecuente noutras comunidades autónomas, en especial no sector de hostalaría.

Segunda. O tratamento do descanso semanal vén condicionado pola distribución ordinaria do horario de traballo. Son poucos os convenios que se apartan da vinculación do descanso a sábado e domingo, así como os que utilizan as posibilidades de acumulación e fraccionamento ofrecidas pola lexislación. As compensacións económicas para os que deben traballar en domingo equipáranse, polo xeral, ás que corresponden por traballo en festivos.

Terceira. O volume anual da xornada de traballo é un elemento decisivo para o establecemento de festivos convencionais, presentes en bo número de convenios e que tenden a situarse na proximidade dos festivos ordinarios. A este respecto, a negociación colectiva deu rango normativo aos costumes tradicionais en materia de días festivos.

Cuarta. A maior parte dos convenios que regulan o traballo en festivos optan pola súa compensación económica, de contía moi variada. A compensación con tempo de descanso é menos habitual e tende a gardar unha proporcionalidade exacta co tempo traballado.

Quinta. A regulación das vacacións limítase, con carácter xeral, a un único precepto de extensión e contido variables. Adoita centrarse en aspectos como a duración, o sistema de fixación e, en menor medida, a retribución e articulación coas situacións de incapacidade temporal, maternidade, paternidade, adopción e acollemento. Esta regulación tende a non se apartar dos termos mínimos legais, chegando, en ocasións, a constituír unha mera reiteración.

Sexta. A maior parte dos convenios analizados non melloran a duración legal das vacacións. Cando o fan, ás veces limitan a mellora a determinados traballadores, en función da súa categoría profesional ou antigüidade na empresa, ou buscan compensar unha situación desfavorable que poida afectarlles. Nalgunhas ocasións a compensación consiste en vantaxes distintas do aumento do período de vacacións; por exemplo, de tipo económico.

Sétima. É frecuente o tratamento da elaboración anticipada do calendario de vacacións e o seu coñecemento polos traballadores. Non sempre se especifica quen ha de negociar por parte destes, admitíndose, en ocasións, a negociación individual. Tamén é frecuente o establecemento de pautas que garantan que polo menos unha parte das vacacións se gozará nos meses coincidentes co verán ou próximos a el.

Oitava. As fórmulas utilizadas para permitir ou impedir a fragmentación das vacacións ou para fixar a época do ano na que se poderán gozar son variadas. Bastantes convenios establecen un sistema de quendas e preferencias (cargas familiares, antigüidade ou pertenza a determinada categoría profesional).

4) Sobre o calendario laboral

Primeira. A regulación que ofrecen os convenios colectivos sectoriais galegos acusa grandes desigualdades de contido duns a outros. A maior parte non contén referencias expresas ou directas sobre o calendario, outros limítanse a recordar a obriga da empresa de elaboralo e abundan os que nada ou pouco engaden ao que dispoñen as normas estatais (o art.º 34.6 e a disposición adicional terceira RDX). Son minoría, pois, os que entran verdadeiramente a condicionar a actuación patronal na materia e ata incluír un calendario que, polo xeral, resulta ser de aplicación supletoria.

Segunda. Moitos dos convenios colectivos que se ocupan do calendario suplen a ausencia de toda indicación legal sobre os concretos aspectos do tempo de traballo dos que debe dar conta aquel. Tales aspectos, que varían con frecuencia duns convenios a outros, refírense, polo xeral, á xornada, o horario diario, os días de descanso semanal, os festivos e outros días inhábiles ou non laborables.

Terceira. As únicas previsións de interese sobre a elaboración do calendario que aparecen nos convenios colectivos examinados son as que implican a suxeición das facultades do empresario a límites ou restricións, como: 1) a suxeición daquela elaboración ao acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores; a falta de acordo soluciónase por algúns convenios coa aplicación supletoria do calendario que ofrecen. 2) A determinación do momento en que debe ter lugar a consulta aos representantes legais dos traballadores. 3) A determinación, máis ou menos precisa, do prazo dentro do cal haberá de producirse a confección do calendario. 4) O establecemento polo propio convenio colectivo do calendario laboral correspondente ao ano da súa subscrición e a atribución á comisión negociadora da tarefa de aprobar o correspondente a cada un dos demais anos de vixencia. E 5) a imposición da obriga de confeccionar cada trimestre, en lugar de anualmente, o calendario laboral correspondente a algún grupo de traballadores, ou de confeccionar un calendario laboral específico de cada período (mes, trimestre) tomado como módulo da distribución irregular da xornada de traballo.

Cuarta. Son moi escasos os convenios que precisan o lugar de publicación do calendario ou reforzan a súa publicidade ou coñecemento polos destinatarios.

5) Sobre os permisos

Primeira. A inmensa maioría de convenios colectivos analizados trata, con maior ou menor exhaustividade, os permisos laborais. Iso pon de relevo o interese que ten a materia para os suxeitos negociadores.

Segunda. Non son demasiados os convenios que se limitan a unha mera remisión ao que establece o ET ou a unha reprodución literal, total ou parcial, do contido dos seus preceptos sobre permisos. Algúns convenios provinciais e autonómicos remiten, ás veces para completar o que dispoñen, ás previsións sobre a materia contidas no correspondente acordo ou convenio de ámbito estatal.

Terceira. En xeral, os convenios colectivos adoitan mellorar a regulación dos permisos contida no ET no concernente á súa duración ou condicións de goce. Tamén prevén, con frecuencia, outros permisos, retribuídos ou non.

Cuarta. O permiso legal de quince días por matrimonio do traballador adoita mellorarse ampliando esta duración, asimilando ao matrimonio a constitución formal da parella de feito e recoñecendo outro permiso similar polo matrimonio de familiares.

Quinta. Un dos permisos regulados con detalle nos convenios é o motivado polo nacemento de fillo e falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización e intervención cirúrxica (sen hospitalización) de familiares do traballador. Con frecuencia mellórase mediante a ampliación da súa duración mínima legal e dos familiares que xeran o dereito ao seu goce.

Sexta. Dentro dos permisos derivados do coidado de recén nacido destaca, pola frecuencia con que é tratado polos convenios, o de lactación, que adoita mellorarse mediante a ampliación da idade do menor ou da duración do permiso. Tamén se considera, sen determinar como se producirá, a acumulación deste por xornadas completas. Omítese calquera indicación sobre a titularidade do dereito e o seu exercicio polo pai.

Sétima. Apenas merecen a atención dos convenios os permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada laboral e por hospitalización do recén nacido. Aqueles adoitan limitarse a reproducir o previsto no ET, insistindo no preaviso e xustificación dos permisos.

Oitava. Non é infrecuente que se contemplen permisos adicionais aos que figuran no ET, retribuídos ou non. Entre os retribuídos, destacan os permisos por asuntos propios que non admitan demora, de libre disposición, por asistencia a consultas médicas, por separación legal ou divorcio, por xestión de autorizacións e por asistencia a eventos de carácter profesional relacionados coa actividade laboral prestada ou a determinadas cerimonias de contido relixioso. En xeral, esíxese preaviso e xustificación dos permisos.

Novena. Polo xeral, os permisos non retribuídos regulados adoitan ser de maior duración que os retribuídos; aínda que non se esixe que o traballador achegue xustificación, pídese preaviso.

APÉNDICE

Relación de convenios colectivos sectoriais examinados

I - CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

1) **Sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie** (Ac. DXRL de 15 marzo 2011; DOG de 2 maio).

2) **Grúas móbiles autopropulsadas** (Ac. DXRL de 26 novembro 2010; DOG de 22 decembro).

3) **Instalacións deportivas e ximnasios** (Ac. DXRL de 24 agosto 2010; DOG 20 setembro).

4) **Eventos, servizos e producións culturais** (Ac. DXRL de 24 xuño 2010; DOG de 28 xullo).

5) **Centros especiais de emprego** (Ac. DXRL de 11 xuño 2010; DOG de 22 xullo).

6) **Actividade de axuda a domicilio** (Ac. DXRL de 18 xaneiro 2010; DOG de 16 febreiro).

7) **Empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia** (Ac. DXRL de 18 xaneiro 2010; DOG de 12 febreiro).

8) **Actividade arqueolóxica** (Ac. DXRL de 29 abril 2009; DOG de 9 xuño).

9) **Actores e actrices de teatro** (res. DXRL de 18 marzo 2009; DOG de 30 abril).

10) **Sector de pompas fúnebres** (Ac DXRL de 9 xaneiro 2008; DOG de 21 febreiro).

11) **Editoriais** (Ac. DXRL de 9 outubro 2008; DOG de 24 novembro).

12) **Salóns de peiteado de señoras, cabaleiros, unisex e beleza** (Ac. DXRL de 15 xuño 2007; DOG de 1 agosto).

13) **Sector da lousa**; Ourense e Lugo (Ac. DXRL de 25 marzo 2008; DOG de 13 maio).

14) **Empresas organizadoras do xogo do bingo** (Ac. DXRL de 1 febreiro 2008; DOG de 14 marzo).

15) **Sector de residencias privadas da terceira idade** (Ac. DXRL de 28 maio 2007; DOG de 2 xullo).

16) **Sector de actividade de asistencia sanitaria, hospitalaria e extrahospitalaria, prestada nas institucións sanitarias de titularidade pública baixo a modalidade xurídica de fundacións ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade** (Ac. DXRL de 8 abril 2005; DOG de 10 maio).

17) **Sector da dobraxe** (Ac. DXRL de 6 maio 2002; DOG de 26 xuño).

II - CONVENIOS COLECTIVOS DA PROVINCIA DA CORUÑA

1) **Sector de axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (Ac. XT de 8 xuño 2011; BOP de 23 xuño).

2) **Transporte de viaxeiros en autobús por estrada** (Ac. XT de 24 marzo 2011; BOP de 18 abril).

3) **Industrias siderometalúrxicas** (Ac. DT de 18 marzo 2011; BOP de 7 abril).

4) **Elaboración de instalación de pedra e mármore** (Ac. DT de 29 xullo 2010; BOP de 6 setembro).

5) **Sector de tinturarías, lavandarías e pasada de roupa** (Ac. DT do 11 de maio de 2010; BOP de 27 maio).

6) **Comercio de alimentación** (Ac. DT de 19 febreiro 2010; BOP de 4 marzo).

7) **Industrias de rematantes e serradoiros de madeira** (Ac. DT de 29 decembro 2009; BOP de 20 xaneiro).

8) **Comercio vario** (Ac. DT do 29 de xuño 2009; BOP de 30 xullo).

9) **Industrias de carpintaría e ebanistaría** (Ac. DP de 11 marzo 2009; BOP de 31 marzo).

10) **Establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicas** (Ac. DP de 25 febreiro 2009; BOP de 13 marzo).

11) **Panadarías** (Ac. DP de 18 decembro 2008; BOP de 14 xaneiro 2009).

12) **Sector de oficinas e despachos** (Ac. DP de 21 outubro 2008; BOP de 8 novembro).

13) **Transporte de mercadorías por estrada** (Ac. DP de 16 outubro 2008; BOP de 5 novembro).

14) **Sector de almacenistas de froitas varias, hortalizas e plátanos** (Ac. DP de 16 xullo 2008; BOP de 31 xullo).

15) **Sector de derivados do cemento** (Ac. DP de 4 xuño 2008; BOP de 18 xuño).

16) **Sector de concesionarias de servizos municipais de aparcadoiro e/ou retirada de vehículos da vía pública** (Ac. DP do 30 de maio 2008; BOP de 16 xuño).

17) **Pintura** (Ac. DP do 21 de xaneiro 2008; BOP de 8 febreiro).

18) **Construción** (Ac. DP de 27 novembro 2007; BOP de 17 decembro).

19) **Hostalaría** (Ac. DP de 17 setembro 2007; BOP de 29 setembro).

20) **Limpeza de edificios e locais** (Ac. DP de 27 agosto 2007; BOP de 12 setembro).

21) **Confeitarías, pastelarías, masas fritas, bolos e xeados artesáns** (Ac. DP de 16 abril 2007; BOP de 30 abril).

22) **Empresas do comercio de mobles** (Ac. DP de 27 febreiro 2007; BOP de 17 marzo).

23) **Empresas marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito** (Ac. De 12 setembro 2006; Ac. DP de 27 setembro).

24) **Empresas de carpintaría de ribeira** (Ac. DP de 20 xullo 2004; BOP de 3 agosto).

25) **Exportación de peixe fresco do porto da Coruña** (Ac. DP de 12 novembro 2003; BOP de 27 novembro 2003).

26) **Bebidas refrescantes e analcohólicas** (Ac. DP de 23 xullo 2001; BOP de 14 agosto).

27) **Industrias vinícolas, licoreiras e sidreiras** (Ac. DP de 31 maio 1999; BOP de 12 xuño).

28) **Frota de arrastre ao fresco do "Gran Sol"** (Ac. DP de 10 xuño 1998; BOP de 29 xuño).

29) **Amarradores** (Ac. DP de 27 febreiro 1998; BOP de 23 marzo).

30) **Axencias distribuidoras de butano** (Ac. DP de 8 marzo 1996; BOP de 21 maio).

III - CONVENIOS COLECTIVOS DA PROVINCIA DE LUGO

1) **Industrias de siderometalúrxica** (Ac. XT de 10 maio 2011; BOP de 16 maio).

2) **Comercio do metal** (Ac. XT de 10 maio 2011; BOP de 16 maio).

3) **Actividade de comercio de materiais de construción e saneamento** (Ac. XT de 15 febreiro 2011; BOP de 3 marzo).

4) **Actividade de edificación e obras públicas** (Ac. XT de 14 febreiro 2011; BOP de 3 marzo).

5) **Actividade de material e prefabricados para a construción** (Ac. XT de 14 febreiro 2011; BOP de 3 marzo).

6) **Comercio de alimentación** (Ac. XT de 7 febreiro 2011; BOP de 17 febreiro).

7) **Sector de oficinas e despachos** (Ac. DT de 9 xuño 2010; BOP de 19 xuño).

8) **Industria de ebanistaría e afíns** (Ac. DT de 8 marzo 2010; BOP de 23 marzo).

9) **Industrias vinícolas** (Ac. DT de 8 setembro 2009; BOP de 19 setembro).

10) **Sector de limpeza de edificios e locais** (Ac. DT de 22 xullo 2009; BOP de 5 agosto).

11) **Elaboración de pastelaría, confeitaría e repostaría** (Ac. DP de 11 marzo 2009; BOP de 28 marzo).

12) **Comercio da pel e do calzado** (Ac. DP de 11 decembro 2008; BOP de 22 decembro).

13) **Primeira transformación da madeira** (Ac. DP de 5 decembro 2008; BOP de 19 decembro).

14) **Transporte de mercadorías por estrada** (Ac. DP de 5 setembro 2008; BOP 22 setembro).

15) **Actividade de industrias do pan (panadarías)** (Ac. DP de 5 agosto 2008; BOP de 25 agosto).

15) **Comercio téxtil** (Ac. DP de 18 xullo 2008; BOP de 14 agosto).

16) **Distribución de butano** (Ac. DP de 10 xullo 2007; BOP de 24 xullo).

18) **Transporte de viaxeiros por estrada** (Ac. DP de 2007; BOP de 6 outubro).

19) **Hostalaría** (Ac. DP de 22 agosto 2006; BOP de 7 setembro).

20) **Sanidade privada** (Ac. DP de 9 xuño 2005; BOP de 28 xuño).

21) **Comercio de mobles e obxectos decorativos** (Ac. DP de 29 marzo 2005; BOP de 9 abril).

IV - CONVENIOS COLECTIVOS DA PROVINCIA DE OURENSE

1) **Comercio de alimentación** (Ac. XT de 9 maio 2011; BOP de 31 maio).

2) **Transporte de viaxeiros por estrada** (Ac. XT de 14 febreiro 2011; BOP de 4 marzo).

3) **Fabricantes de mobles, carpintaría, tapizaría e ebanistaría** (Ac. DT de 28 decembro 2010; BOP de 18 xaneiro 2011).

4) **Sector da construción** (Ac. DT de 14 outubro 2010; BOP de 9 novembro).

5) **Panadarías** (Ac. DP de 3 setembro 2010; BOP de 23 setembro).

6) **Sanidade privada** (Ac. DT de 1 setembro 2010; BOP de 27 setembro).

7) **Limpezas de edificios e locais** (Ac. DT de 23 xullo 2010; BOP de 11 agosto).

8) **Transporte de mercadorías por estrada** (Ac. DT de 13 xullo 2010; BOP de 31 xullo).

9) **Siderometal e talleres de reparación de vehículos** (Ac. DT de 11 maio 2010; BOP de 4 xuño).

10) **Pastelaría, confeitaría, bolería, repostaría e pratos precociñados** (Ac. DT de 22 marzo 2010; BOP de 10 abril).

11) **Industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras** (Ac. DT de 20 xuño 2009; BOP de 3 agosto).

12) **Comercio da pel** (Ac. DT de 17 xuño 2009; BOP de 7 xullo).

13) **Comercio téxtil** (Ac. DT de 3 xuño 2009; BOP de 25 xuño).

14) **Hostalaría** (Ac. DT de 19 maio 2009; BOP de 13 xuño).

15) **Sector de comercio de materiais para a construción e saneamento** (Ac. DT de 21 abril 2009; BOP de 14 maio).

16) **Limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social** (Ac. DP de 1 decembro 2009; BOP de 24 decembro).

17) **Rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira** (Ac. DT de 7 agosto 2008; BOP de 5 setembro).

18) **Comercio de elementos de metal** (Ac. DP de 10 xullo 2008; BOP de 2 agosto 2008).

19) **Empresas concesionarias de servizos municipais de inmobilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos** (Ac. DP de 11 marzo 2008; BOP de 2 abril).

20) **Sector de torradores de café e sucedáneos** (Ac. DP de 26 febreiro 2007; BOP de 22 marzo).

21) **Sector de fabricantes de ataúdes** (Ac. DP do 16 de xullo de 2002; BOP de 7 setembro).

V - CONVENIOS COLECTIVOS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

1) **Rematantes e serradoiros de madeira** (Ac. XT de 30 marzo 2011, BOP de 12 maio).

2) **Comercio de alimentación** (Ac. DT de 25 febreiro 2011, BOP de 17 marzo).

3) **Carpintaría de ribeira** (Ac. DT de 23 febreiro 2011, BOP de 6 maio).

4) **Sector de venda maior de tecidos, mercería e paquetería** (Ac. DT 9 febreiro 2011, BOP de 7 abril).

5) **Comercio menor de xoguetes, artigos deportivos, comercio de bazares, artigos de regalo, adorno e reclamo, tendas denominadas de miniprezos e similares** (Ac. DT de 8 febreiro 2011, BOP de 24 marzo 2011).

6) **Manufacturas e comercio de vidro plano** (Ac. DT de 13 outubro 2010, BOP de 24 novembro).

7) **Comercio minorista téxtil** (Ac. DT de 13 outubro 2010, BOP de 26 outubro).

8) **Sector de comercio de materiais para a construción e saneamento** (Ac. DT 17 xuño 2010, BOP de 4 agosto).

9) **Limpeza de edificios e locais** (Ac. DP de 26 marzo 2010, BOP de 29 abril).

10) **Sector de industrias e despachos de panificación, confeitarías, pastelarías, repostarías e pratos cociñados** (Ac. DP de 3 marzo 2010, BOP de 7 abril).

11) **Transporte público de viaxeiros por estrada** (Ac. DT de 5 febreiro 2010, BOP de 6 maio).

12) **Empresas do metal sen convenio propio** (Ac. DT de 21 decembro 2009, BOP de 11 xaneiro 2010).

13) **Industrias de bebidas refrescantes** (Ac. DT de 26 novembro 2009, BOP de 11 xaneiro 2010).

14) **Sector de almacenistas de madeira** (Ac. DT de 21 agosto 2009, BOP de 23 setembro).

15) **Hostalaría** (Ac. XT de 18 maio 2009, BOP de 11 xuño).

16) **Sector de oficinas e despachos** (Ac. DP de 2 marzo 2009, BOP de 10 marzo).

17) **Sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas** (Ac. DP de 2 febreiro 2009, BOP de 29 outubro).

18) **Empresas exportadoras de peixe fresco** (Ac. DP de 3 decembro 2008, BOP de 4 marzo 2009).

19) **Sector de comercio da pel** (Ac. DP de 2 decembro 2008, BOP de 28 xaneiro 2009).

20) **Sector de comercio do metal** (Ac. DP de 2 decembro 2008, BOP de 28 xaneiro 2009).

21) **Sector de derivados do cemento** (Ac. DP 2008; BOP de 23 setembro)

22) **Transporte público de mercadorías por estrada** (Ac. DP de 28 agosto 2008, BOP de 16 setembro).

23) **Carpintaría, ebanistaría e actividades afíns** (Ac. DP de 13 xuño 2008, BOP de 8 setembro).

24) **Sector extractivo da pedra natural -canteiras-** (Ac. DP de 24 xaneiro 2008, BOP de 15 febreiro).

25) **Sector de mármores e pedras** (Ac. DP de 10 decembro 2007, BOP de 17 xaneiro 2008).

26) **Construción** (Ac. DP de 22 novembro 2007, BOP de 10 decembro).

27) **Sector de almacenistas de froita e produtos hortícolas** (Ac. DP de 15 outubro 2007, BOP de 31 outubro).

28) **Comercio de mobles** (Ac. DP de 11 decembro 2006, BOP de 1 febreiro 2007).

29) **Sector de hospitalización e internamento** (Ac. DP de 8 agosto 2006, BOP de 4 abril).

30) **Pesca de arrastre no Gran Sol** (Res. DP de 11 agosto 1997; BOP de 13 novembro).

31) **Empresas de aluguer de caixas plásticas de peixe** (Res. DP de 11 novembro 1996; BOP de 19 decembro).