

O IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DO PERSOAL LABORAL DA XUNTA DE GALICIA

José Fernando Lousada Arochena

Maxistrado do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (Sala do Social)

SUMARIO:

I. UNHA APROXIMACIÓN XERAL Ó IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DO PERSOAL LABORAL DA XUNTA DE GALICIA.

II. A ESTRUCTURA E O CONTIDO DO IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DO PERSOAL LABORAL DA XUNTA DE GALICIA:

- A) Ámbitos de aplicación e vixencia temporal**
- B) Órgano de vixilancia.**
- C) Estabilidade no emprego e incompatibilidades**
- D) Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral**
- E) Organización e dirección do traballo**
- F) Xornada, horario de traballo, descanso e vacacións**
- G) Licencias e excedencias**
- H) Condicións económicas**
- I) Beneficios sociais**
- J) Seguridade e hixiene**
- K) Mobilidade**
- L) Dereitos sindicais**
- N) Réxime disciplinario**

I. UNHA APROXIMACIÓN XERAL Ó IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DO PERSOAL LABORAL DA XUNTA DE GALICIA.

Rematada fai tempo a vixencia do III Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia –o 03.12.96¹–, aprobouse o IV Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia –e publicouse no Diario Oficial de Galicia 106/2002, de 4 de xuño–, e, como feito moi destacable, a comisión negociadora contou cunha máis ampla representación no banco social: no III Convenio firmaron Unión Xeral de Traballadores, Comisións Obreiras e a Confederación de Sindicatos Independentes e Sindical de Funcionarios, e no IV Convenio se engade a Central Intersindical Galega.

Algunhas apreciacións máis alá do mero dato nominal, se derivan, paradoxalmente, do mesmo nome do IV Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia: (1) e unha norma destinada ó persoal laboral, non ó funcionario nin ó estatutario; (2) a referencia á administración delata a condición de convenio de empresa; (3) o adxectivo único demostra o seu propósito homoxeneizador; e (4) o ordinal romano faino herdeiro de anteriores convenios.

(1) En primeiro lugar, nos atopamos ante un puro convenio colectivo, non, como ocorre nalgúns casos, ante un produto mixto da autonomía colectiva, aplicable como convenio colectivo ó persoal laboral e como pacto ou como acordo ó persoal funcionario. O estatuto do persoal funcionario da Xunta de Galicia atópase regulado na Lei 4/1988, de 26 de maio, da Función Pública de Galicia. Respecto ó persoal estatutario, estarase á súa normativa específica².

(2) En segundo lugar, é un convenio de empresa. Unha Administración Pública non é un sector productivo, de aí que, ós efectos de establecer a lexitimación inicial do banco patronal, non estean lexitimadas as asociacións empresariais, senón a empregadora pública. Nembargantes, a lexitimación inicial do banco social, polas singulares características da empregadora administrativa, determínase segundo se dispón para os convenios de ámbito supraempresarial³.

-
- 1 En consonancia co artigo 86 do Estatuto dos Traballadores, o artigo 2, párrafo 2, do III Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia, establecía que *“a vixencia deste convenio rematará o 31 de decembro do ano 1996 prorrogándose automaticamente, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous últimos meses de vixencia; en tal caso a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente”*. O párrafo 3 dese mesmo artigo engadía que, *“de producirse a denuncia do convenio, iste prorrogarase ata a aprobación do que substitúa”*.
 - 2 Como é sabido, o Estatuto Xurídico do Persoal Médico da Seguridade Social, aprobado polo Decreto 3160/1996, de 23 de decembro, o Estatuto Xurídico do Persoal Sanitario non Facultativo das Institucións Sanitarias da Seguridade Social, aprobado pola Orde Ministerial de 26.04.73, e o Estatuto Xurídico do Persoal non Sanitario ó Servizo das Institucións Sanitarias da Seguridade Social, aprobado pola Orde Ministerial de 05.07.71.
 - 3 Tal criterio mixto de determinación da lexitimación inicial do banco patronal –segundo o disposto, para os convenios empresariais, no artigo 87, apartado 1, do Estatuto dos Traballadores- e do banco social –segundo o disposto, para os convenios de ámbito supraempresarial, no artigo 87, apartado 2, do devandito Estatuto–, aparece avalado na doutrina casacional, e, ó respecto, véxanse as SSTs de 15.12.94, RJ 4436, sobre o Convenio Colectivo do Ministerio de Defensa e seus Organismos Autónomos, de 30.04.96, RJ 3623, e de 21.06.96, RJ 5221, sobre o Convenio Colectivo do Ministerio de Obras Públicas e seus Organismos Autónomos, de 14.06.99, RJ 5216, e de 9.05.01, sobre o Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Administración Xeral do Estado, de 24.04.01, sobre o Convenio Colectivo do Persoal Laboral do Principado de Asturias, ou de 17.06.01, Recurso 1001/2001, AL 1216/2002, sobre o Convenio Colectivo do Persoal Laboral da Comunidade de Madrid.

(3) En terceiro lugar, o propósito do IV Convenio, e mesmo dos seus antecesores, e o establecemento dun estatuto homoxéneo do persoal laboral ó servizo da Xunta de Galicia. Mais este propósito non se consegue na súa totalidade, aínda que, ben é certo, o esforzo homoxeneizador é loable. Proba do mantemento dunha certa fragmentariedade e que, no banco patronal, estivera negociando un representante de cada Consellería da Xunta de Galicia⁴.

(4) E en cuarto lugar, o IV Convenio mantén, demostrando a súa vitalidade, unha unidade de negociación, e isto afecta a súa estrutura e os seus contidos, herdeiros da estrutura e dos contidos de anteriores convenios. Tal circunstancia marcará, en grande medida, o contido desta exposición, facendo fincapé nos elementos de continuidade e a súa interpretación xudicial, e nos elementos de novidade, orfos estes de aplicación, mais cheos de problemas.

II. A ESTRUCTURA E O CONTIDO DO IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DO PERSOAL LABORAL DA XUNTA DE GALICIA.

O IV Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral de la Xunta de Galicia consta de 47 artigos, distribuídos –dun xeito bastante semellante ó III Convenio⁵– en trece capítulos rubricados “*ámbito do convenio*” –I–, “*órgano de vixilancia*” –II–, “*estabilidade no emprego e incompatibilidades*” –III–, “*provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral*” –IV–, “*organización e dirección do traballo*” –V–, “*xornada, horario de traballo, descanso e vacacións*” –VI–, “*licencias e excedencias*” –VII–, “*condicións económicas*” –VII–, “*beneficios sociais*” –IX–, “*seguridade e hixiene*” –X–, “*mobilidade*” –XI–, “*dereitos sindicais*” –XII–, e “*réxime disciplinario*” –XIII–. Inclúense, ademais, nove disposicións transitorias, dezaseis disposicións adicionais e seis anexos designados estes en ordinais romanos correlativos.

Entre ás disposicións adicionais atopamos unha, a 14^a –de contido semellante á 15^a do III Convenio–, a cal convén agora lembrar: “*Como dereito supletorio e para o non previsto neste Convenio, aplicarase o establecido no Estatuto dos Traballadores e nas demais disposicións de xeral aplicación, así como na ordenanza laboral de cada colectivo*”. Inciso este último desafortunado, xa que logo, hoxe en día, tales ordenanzas non están vixentes.

A) ÁMBITOS DE APLICACIÓN E VIXENCIA TEMPORAL.

Dentro do Capítulo I, “*ámbito de convenio*”, atopamos o artigo 1, sobre “*ámbito persoal e territorial*”, e o artigo 2, sobre “*vixencia e denuncia*”.

4 Iso determinou que, no banco patronal, sentáranse, con clara infracción do disposto para os convenios de empresa no artigo 88, apartado 3, do Estatuto dos Traballadores, máis dos doce membros máximos previstos. Quizáis eiqui, como acontece na cuestión da lexitimación inicial, as peculiaridades da administración como empregadora aconsellen flexibiliza-la norma legal de composición da mesa negociadora. Mais é chamativo que, en canto á determinación da lexitimación inicial do banco patronal, aplíquense as normas relativas ós convenios empresariais –artigo 87, apartado 1, do Estatuto dos Traballadores–, e non respecto a esa composición.

5 O III Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia distribuíra o seu articulado nos mesmos trece capítulos, aínda que, en vez de 47, tiña 49 artigos: a diferenza numérica obedece (1) á integración do artigo adicado ó traballo nocturno –artigo 19 de III Convenio– no artigo adicado ós complementos salariais –artigo 26 do IV Convenio–, e (2) á lóxica supresión do artigo adicado á suspensión durante o servizo militar –artigo 25 do III Convenio–. As restantes modificacións do IV Convenio, respecto ó III, non afectan ó número total de artigos.

1. Ámbitos de aplicación.

No apartado 1 do artigo 1, con relación ó ámbito persoal e territorial, establécese, que “o presente convenio colectivo establece e regula as normas polas que se rexerán as relacións de carácter xurídico-laboral entre a Xunta de Galia e o persoal que, suxeito á lexislación laboral, preste os seus servicios baixo a súa dependencia e a dos seus Organismos Autónomos”. Esta norma, máis que calquera outra, recolle, no seu mesmo frontispicio, o propósito homoxeneizador do convenio, e, na interpretación xudicial de normas idénticas dos anteriores convenios, ese espírito plasmouse en dous planos diferentes:

A) Con relación ós colectivos de persoal laboral non incluídos de feito no convenio colectivo –homoxeneización subxectiva-, a doutrina xudicial declarou a inclusión dos traballadores contratados eventualmente para obra ou servizo determinado do Plan INFOGA 1994 foron declarados incluídos en virtude dunha STSX/Galicia de 29.07.94, dictada en proceso de conflito colectivo, sentenza confirmada na STS de 07.02.95, Recurso 2577/1994, EDJ 1995/1558, a cal contén interesante razoamentos na forma e no fondo. Na forma cando rexeita a excepción de inadecuación de procedemento porque “es obvio que la pretensión de inclusión en el ámbito de un convenio colectivo basada en la interpretación de sus preceptos tiene carácter jurídico”. E no fondo cando se razoa, a favor da inclusión, que “(no) se puede decir que el convenio en cuestión sólo deba aplicarse a los ocupantes de los puestos de trabajo indicados en las relaciones de puestos de los distintos centros dependientes de la Junta (sic) de Galicia, como se quiere desprender de una interpretación restrictiva y por tanto no literal del artículo 1.2, puesto que el artículo 1.3 de la propia norma paccionada dice de manear clara que el personal laboral, cuyo ingreso se produzca posteriormente, en virtud de transferencia, traslado o concurso se integrará obligatoriamente a todos los efectos en el presente convenio. El argumento adicional, desarrollado de manera genérica, sobre presuntas fricciones no claramente concretados con la normativa presupuestaria de la inclusión en el convenio colectivo del personal afectado por el conflicto tampoco puede convencer... (porque) el II Convenio de la Junta (sic) de Galicia fue negociado por la representación legal de la misma, pasó el trámite de control de legalidad... sin que conste que la Autoridad laboral... cuestionara la redacción del punto controvertido”.

Á vista destas sentencias, a Comisión Paritaria acadou 31.07.95 un Acordo sobre a aplicación do Convenio Colectivo Único da Xunta de Galicia ós traballadores contratados eventualmente para obra ou servizo determinado do Plan INFOGA, DOG de 08.09.95 –no IV Convenio recóllese como Anexo IV-, e, na STSX/Galicia de 23.11.98, Recurso 5727/1995, EDJ 1998/35089, se analiza a natureza xurídica dese Acordo: “el pacto logrado para la ejecución de dichas sentencias alcanza, dada la legitimidad de los negociadores del mismo, el valor de un convenio colectivo en sentido propio (y) por tanto obliga a todas las personas incluídas dentro del ámbito de negociación del mismo”.

Un suposto conflictivo foron os veterinarios contratados, polo sistema de procedemento negociado, en traballos específicos e concretos non habituais para a realización de investigacións sanitarias do Programa de Sanidade Animal, que, segundo a STSX/Galicia de 29.01.01, Proceso 9/2001, EDJ 2002/4987, son persoal laboral porque “no existe libre disponibilidad de los profesionales de cómo llevar a cabo (su trabajo), quedando bajo la estructura organicista de la propia Consellería y bajo su dependencia, ya que la propiedad del trabajo era de la Administración, la cual retribuía, paradójicamente, de forma igual a todos los veterinarios en el sentido... que al final del mes venían a cobrar por tari-

fa la mesma cantidade total o muy similar, sendo además con periodicidade mensual los pagos parciais... sin que sea obstáculo para ello (la condición laboral) el hecho de que los profesionales figuren afiliados al RETA y de alta en licencia fiscal, como tampoco que se denomine el contrato como administrativo, porque la naturaleza jurídica no depende de lo manifestado (por las partes) o de la denominación que le den éstas, sino que lo decisivo es la actividad en si mesma y la forma en que se desarrolla la prestación de servicios". Pero a Sentencia de 25.09.02, Recurso 1/28/2002, da Sala do Social do Tribunal Supremo, sen entrar no fondo do asunto litixioso, considerou inadecuada a canle do procedemento de conflito colectivo.

B) Con relación ás condicións de traballo non recoñecidas de feito a tódolos traballadores –homoxeneización obxectiva-, o apartado 1 do artigo 1 do III Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia utilizouse como argumento estimatorio das demandas de trienios dos/as traballadores/as temporais na STS de 22.12.01, Recurso 1173/2001, a cal razoa que *"el artículo 1 senala sin excepciones que el Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se regiran las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Xunta de Galicia y el personal que, sujeto a la legislación laboral, preste sus servicios bajo su dependencia y las de sus organismos autónomos. Por tanto el Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las relaciones de carácter jurídico-laboral tanto del personal fijo como del personal temporal"*. Deste xeito, o propósito homoxeneizador xoga a favor de conceder unhas mesmas condicións de traballo a tódolos/as traballadores/as.

2. Problemas de acomodación.

A cara oculta da homoxeneización son os problemas de acomodación de determinados colectivos provenientes doutros convenios, e, ós efectos de solventalos, o IV Convenio establece unha serie de disposicións transitorias tendentes (1) ó respecto ad persoa das condicións máis beneficiosas –Disposición Transitoria 1a-, (2) a integración de tódalas categorías nas contempladas –Disposición Transitoria 2a-, (3) a definición das funcións de cada categoría profesional –Disposición Transitoria 3a-, (4) a garantía de reincorporación nas novas categorías profesionais dos excedentes voluntarios –Disposición Transitoria 4a-, (5) a validez das titulacións –Disposición Transitoria 5a-, (6) a garantía dos dereitos do persoal integrado en categorías a extinguir –Disposición Transitoria 6a-, (7) ó mantemento de determinados dereitos salariais –Disposicións Transitorias 7a e 8a-, e (8) ó compromiso de respecto dos acordos entre a Administración do Estado e as Organizacións Sindicais con relación ó persoal do Instituto Nacional de Emprego –Disposición Transitoria 9a-.

Tamén encontramos normas tendentes a solventar estes problemas de acomodación nalgunhas disposicións adicionais –véxanse da 2o a 5a-, sen novidades con relación ás equivalentes do III Convenio –da 3a a 6a-.

Mais este despregamento de normas transitorias e adicionais non resolve tódolos problemas de acomodación de colectivos provenientes doutros convenios, e, neste senso, a doutrina xudicial tense enfrontado con moitos deses problemas de acomodación, algúns sobradamente coñecidos pola súa afectación xeneralizada, como as reclamacións de categoría e de diferencias salariais das auxiliares puericultoras con relación á categoría profesional de educadoras –na doutrina de suplicación sempre rexeitadas ás reclamacións de categoría, e, en canto ás diferencias salariais, ás veces rexeitadas, como

nas SSTSX/Galicia de 08.04.99, Recurso 435/1996, de 27.05.99, Recurso 1393/1996, e de 15.02.00, Recurso 5179/1996⁶, ás veces recoñecidas con relación á categoría intermedia de técnicos/as especialistas en xardín de infancia, como nas SSTSX/Galicia de 18.5.1999, Recurso 1929/1996, e de 30.6.1999, Recurso 2591/1996-.

Outro problema de acomodación de afectación xeneralizada, aínda que, hoxe en día, seu valor é histórico, acaeceu coa aplicación do Anexo IV.I.A do II Convenio Colectivo do Persoal Laboral da Xunta de Galicia, onde establecíase que, cando os postos de traballo do persoal laboral foran asimilables, pola súa titulación e polo seu cometido, ós postos ocupados por funcionarios de carreira, terían dereito á homologación en materia retributiva –véxase, sobre este tema, a STS de 19.06.98, Recurso 2417/1997, EDJ 1998/7096, e, entre a doutrina de suplicación, as SSTSX/Galicia de 15.11.97, Recurso 923/1995, de 21.11.97, Recurso 3173/1995, e de 20.01.98, Recurso 5038/1997-.

Un último suposto obxecto de atención é o relativo ó persoal dos Colexios Oficiais de Xordos, o cal, con anterioridade a súa integración na Xunta de Galicia, tiña asegurada a homologación en materia retributiva co persoal de categoría equivalente do Ministerio de Educación e Ciencia, e, despois da integración, considerase a existencia dunha condición máis beneficiosa adquirida –véxase a STSX/Galicia de 19.06.00, Recurso 1425/1997, EDJ 2000/37004-.

3. A integración de colectivos.

No apartado 2 do artigo 1 dise que *“así mesmo integrárase no presente convenio o persoal laboral que con posterioridade á publicación do mesmo pase a depender da Xunta de Galicia ou dos seus Organismos Autónomos”*, aínda que *“para iso terase en conta o disposto no artigo 46.6.e)”*, onde se recolle, entre as competencias do Comité Intercetros, que este *“negociará coa Administración as condicións de adscrición de calquera colectivo a este convenio, con ocasión da súa integración por razóns de transferencia”*.

Partindo destas dúas normas colectivas, a cuestión xudicial xurdiu na determinación de si, ós efectos retributivos, estarase á data da integración ou á data da negociación das condicións de adscrición co Comité Intercetros, inclinándose a xurisprudencia de

6 Razóase nesta última sentenza citada que *“las funciones realizadas por la actora con los niños de 0 a 3 años consisten no solo en el aseo personal, darles de comer, etcétera, sino también todas las tareas educativas en orden al lenguaje, estímulos sensoriales y psicomotores, juegos educativos y juegos al aire libre, asimismo, reciben y mantiene contacto con los padres, y estas funciones son, esencialmente, las que , formando parte del contenido profesional de aya-auxiliar de puericultura, se describen en el artículo 12 de la Orden de 18.1.1972, por la que se aprobó la Reglamentación de Trabajo para las Guarderías Infantiles, a la que debe acudir, por la remisión que a la misma se hace en el Anexo III, Normas de Aplicación Subsidiaria, apartado C) del Convenio INAS-Galicia, que era el convenio de procedencia de la accionante, y ello por el reenvío que, a su vez, hace el III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia... al establecer en su Disposición Transitoria Tercera que mientras no se definan las funciones de cada categoría, en relación con cada puesto de trabajo efectivamente desempeñado, serán de aplicación las que tenían recogidas cada colectivo en su convenio de procedencia... Y aunque se admitiera que alguna o algunas de las funciones que la demandante viene desarrollando sean de naturaleza propiamente educativa (no debe olvidarse que, a veces, resulta difícil diferenciar los cometidos de este carácter y los netamente de cuidados, habida cuenta la edad de los niños), lo cierto es que las mismas, en modo alguno, integran el núcleo central de la función educadora, de obligada concurrencia para el surgimiento del derecho en el debate cuestionado, sino cometidos complementarios que, en todo caso, representarían un porcentaje mínimo en la consideración global de las tareas y que, por tanto, no pueden encontrar acomodo dentro de la previsión normativa contenida en los artículos 39.3 y 4 del ET y 15 del antes citado Convenio Colectivo, que hace referencia a la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes”*.

xeito uniforme⁷ pola última posibilidade, e, así, a STS de 17.09.96, Recurso 695/1996, EDJ 1996/7483, razoa como segue:

“El artículo 1.2 del Convenio... si bien dispone con carácter general que el personal afectado que pase a depender de la Junta (sic) con posterioridad a su publicación, se integrará en dicho Convenio, no es menos cierto que dicho artículo añade que, para que esa integración se produzca, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 48.6.e) del Convenio, lo que supone la negociación entre la Administración y el Comité Intercentros sobre las condiciones de adscripción de cualquier colectivo con ocasión de su integración por razón de transferencias. El camino de la negociación se justifica porque el personal integrado procedente de colectivos de muy distinta naturaleza y funciones debe quedar clasificado en la correspondiente relación de puestos de trabajo, según dispone el artículo 6 del Convenio... El propio artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de cambio de titularidad de la empresa respeta las antiguas condiciones de trabajo, pero no garantiza la concesión de otras nuevas. En el presente caso las nuevas retribuciones se derivarían del Convenio, pero su aplicación requiere el acoplamiento previo de categorías y puestos de trabajo”.

Posteriormente, a STS de 05.11.96, Recurso 996/1996, EDJ 1996/8442, referida ó persoal da administración de xustiza transferido á Xunta de Galicia, reitera os fundamentos xurídicos transcritos, e, con relación a outros motivos xurídicos adicionais, respóndese (1) que *“(el) personal laboral... (está) regido por un convenio colectivo que conduce al resultado antes expuesto”*, (2) que *“no es exacto que quede al arbitrio de la Junta (sic) la aplicación de las condiciones económicas fijadas por el convenio colectivo, sino al resultado de la negociación que éste impone”*, (3) que *“(no) es apreciable el trato discriminatorio que se acusa con respecto al personal del INEM transferido, dado que su integración en el convenio colectivo se produjo previa la correspondiente negociación”*, e (4) que *“las normas que regulan las transferencias sólo imponen el respeto de las condiciones disfrutadas, pero sin imponer la aplicación inmediata de los órdenes normativos paccionados correspondientes, lo cual depende de lo que en ellos se disponga”*.

4. Exclusiones subjectivas.

No apartado 3 do artigo 1, introducido ex novo no IV Convenio, establécense as seguintes exclusiones subjectivas do ámbito de aplicación: *“a) altos cargos contratados de acordo co artigo 2.1 do Estatuto dos Traballadores e demais normas concordantes; b) todas aquelas persoas físicas vinculadas coa Xunta de Galicia por contrato non laboral de prestación de servizos, sexa de natureza civil ou mercantil; c) o persoal experto docente de formación ocupacional, de escolas obradoiro e de obradoiros de emprego; d) os artistas de espectáculos do Instituto Galego de Artes Escénicas e Musicais”*. Mentres ás letras a) e b) recollen exclusiones declarativas, xa que, aínda non facéndoas, as mesmas operarían

⁷ Tal uniformidade compróbase, no só en relación cos litixios contra a Xunta de Galicia, senón tamén en relación cos litixios contra a Junta de Andalucía –a STS de 24.07.96, Recurso 3148/1995, refírese ó persoal das cámaras agrarias transferido á Junta- e a Generalitat de Catalunya –a STS de 21.10.97, Recurso 1577/1996, refírese ó persoal laboral das diputacións provinciais transferido á Generalitat-, administracións autonómicas as cales se rixen –ó menos nas épocas de orixe dos litixios- nas relacións co seu persoal laboral mediante convenios colectivos cunhas normas moi semellante de integración de colectivos laborales transferidos.

sen dúbida algunha, as letras c) e d) son exclusións constitutivas, e demostran unha frustración, sequera parcial, do propósito homoxeneizador do convenio.

E na Disposición Adicional 9ª vólvese a atopar unha frustración dese propósito homoxeneizador, ó establecerse que *“quedarán exceptuado do ámbito de aplicación do presente convenio todo o persoal laboral que preste servizo actualmente nas institucións sanitarias dependentes do Servizo Galego de Saúde, así como o que no futuro se incorpore ou transfira ó dito organismo, sempre que se dea algunha das seguintes condicións: a) Que teña convenio propio de aplicación ou que, concluída a súa vixencia, se estea a negociar un novo convenio que o substitúa e que, en todo caso, non se tivera producido a súa integración efectiva no ámbito do Convenio Único do Persoal Laboral da Xunta de Galicia. b) Que estea asimilado na totalidade das súas condicións retributivas e laborais ás previstas polos correspondentes estatutos xurídicos do persoal estatutario da Seguridade Social (facultativo, sanitario non facultativo e non sanitario). Será imprescindible, en todo caso, para a aplicación do Convenio Único, a previa negociación entre as partes”*⁸.

5. Vixencia temporal.

No parágrafo 1 do artigo 2, establécese, con relación á vixencia temporal e denuncia, que *“o presente convenio entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia... (se ben) os efectos económicos terán efectos retroactivos ó un de xaneiro de 2001 e serán revisados, se é o caso, anualmente de acordo co disposto na Lei de Orzamentos para a Comunidade Autónoma de Galicia”*, no parágrafo 2, que *“a vixencia deste convenio rematará o 31 de decembro do ano 2004 prorrogándose automaticamente, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous últimos meses de vixencia... (e nese caso) a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente”*, e no parágrafo 3, que, *“de producirse a denuncia do convenio, este prorrogarase ata a aprobación do que o substitúa”*.

B) ÓRGANO DE VIXILANCIA.

Dentro do Capítulo II, *“órgano de vixilancia”*, atopamos o artigo 3, sobre *“comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio”*. Poucas novidades resultan destacables na súa regulación vixente:

1º. En canto a súa composición, mentres o III Convenio falaba de once representantes do persoal e de once da Xunta e Galicia, o IV Convenio establece que *“a dita comisión estará composta por un número de representantes, tanto por parte dos/as traballadores/as como da Administración da Xunta de Galicia, equivalente ó número de Concellerías existentes máis un”*.

2º. En canto o seu funcionamento, se especifica que, cando se reúna a pedimento dunha das partes, o fará *“no prazo de quince días”*.

8 Esta Disposición Adicional engade, no seu derradeiro párrafo, que *“ó persoal laboral ó que nestes momentos se lle aplique o Convenio Único e non se integre voluntariamente nos referidos estatutos do persoal da Seguridade Social respectaráse-lle-lo réxime económico e xurídico que se derive da súa situación actual no Convenio Único, todo iso sen perxuízo de que a súa prestación de servizos se adapte ás características das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde de acordo coa lexislación vixente”*. Tal Disposición Adicional 9ª do IV Convenio é, en todo caso, herdeira da Disposición Adicional 9ª do III Convenio.

3º. En canto os seus acordos, mentres o III Convenio establecía que, *“de considerarse necesario, pola súa transcendencia e incidencia, poderase aproba-la publicidade do acordo no DOG”*, o IV Convenio xeneraliza esa publicidade oficial, *“excepto os acordos que afecten a traballadores/as de xeito individualizado e os que así decida a Comisión Paritaria”*.

4º. En canto as súas competencias, engádese unha nova de tortuosa redacción, a de *“aprobar ou denegar, se é requirido polo órgano competente das Consellerías ou polo Comité Intercentros, as solicitudes sobre reclasificación profesional, que impliquen cambio de todo o colectivo dun oficio dunha categoría dun grupo a outro, tal e como figura no Anexo II”*.

5º. Tamén, dentro das súas competencias, ampliáase a de *“asegura-la non discriminación de muller, controlando a igualdade de trato”*, contida no III Convenio, en canto, no IV, ese control ampliáase *“(ós) posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros/as de traballo, como por parte dos superiores”*.

C) ESTABILIDADE NO EMPREGO E INCOMPATIBILIDADES.

Dentro do Capítulo III, *“estabilidade no emprego e incompatibilidades”*, atopamos o artigo 4, sobre *“estabilidade no emprego”*, e o artigo 5, sobre *“incompatibilidades”*. Nin estas normas ofrecen moitas novidades, nin as súas antecesoras foron obxecto de moita atención xudicial. Curiosamente, tanto as novidades normativas como a doutrina xudicial refírense ó informe dos/as representantes dos/as traballadores/as previo á amortización de prazas vacantes: *“A Xunta de Galicia, con carácter previo, solicitará informe ós delegados de persoal ou comité de empresa respectivo, e no seu caso do Comité Intercentros, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser evacuado no prazo de 15 días”* –parágrafo 2 do artigo 4-.

No tocante ás novidades normativas, chama a atención a eliminación, no IV Convenio, do inciso final –recollido no III Convenio- de que *“(o tal informe enténdese) positivo no caso de non ser remitido no dito prazo”*. Realmente, non sabemos agora se o silencio é positivo ou é negativo, aínda que, como segundo parece o informe non é vinculante, a cuestión non é demasiado relevante.

No tocante a doutrina xudicial, a STSX/Galicia de 19.09.00, Recurso 3734/2000, EDJ 2000/47285, argumenta a necesidade de acredita-la amortización da praza a través do correspondente expediente administrativo *“no constando en el presente supuesto que se haya tramitado expediente alguno de amortización, que en todo caso exigiría que se hubiera dado audiencia a los representantes de los trabajadores, vulnerando así lo establecido en el artículo 4 del Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Xunta de Galicia”*. Polo tanto, o referido informe, se ben non é vinculante, é preceptivo.

D) PROVISIÓN DE VACANTES E ACCESO Á CONDICIÓ DE PERSOAL LABORAL.

Dentro do Capítulo IV, *“provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral”*, atopamos o artigo 6, sobre *“relación de postos de traballo”*, o artigo 7, sobre *“provisión de vacantes”*, o artigo 8, sobre *“acceso á condición de laboral fixo”*, o artigo 9,

sobre “*quenda de promoción interna e cambio de categoría*”, o artigo 10, sobre “*convocatorias*”, o artigo 11, sobre “*tribunais de selección*”, o artigo 12, sobre “*resolución*”, o artigo 13, sobre “*toma de posesión*”, e o artigo 14, sobre “*período de proba*”.

1. As relacións de postos de traballo.

Comeza a regulación ca afirmación xenérica de que “*son postos de traballo reservados ó persoal laboral os que así se determinen nas correspondentes relacións de postos de traballo*”, establecéndose as categorías profesionais do persoal laboral, integradas en grupos profesionais, nos Anexos II e II bis, e remitíndose “*para a elaboración e publicidade das relacións de postos de traballo do persoal laboral... o disposto no artigo 25 da Lei 4/1988, de Función Pública de Galicia, modificada pola Lei 4/1991, e demais normas concordantes*” –artigo 6-. Lémbrese que, segundo explica a STS de 8.05.98, Recurso 2990/1997, EDJ 1998/7400, “*las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración –sea la estatal, sea la autonómica, sea la local- la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño... de modo que en función de ellas se definan las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinen las Ofertas Públicas de Empleo. Por ello corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo (... artículo 12 de la Ley de la Función Pública de Galicia), lo que, como es natural es extensivo a su modificación... Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella puedan efectuarse, es un acto propio de la Administración, que ésta efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias. Por ello la impugnación de tal relación, afecte el contenido de ésta al personal funcional o afecte al personal laboral, ha de hacerse ante la jurisdicción contencioso-administrativa (artículos 9.4 de la LOPJ y 1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa)*”.

Respecto á intervención sindical na súa elaboración, a STSX/Galicia de 02.07.99, Recurso 2267/1996, EDJ 1999/35723, inclinouse por unha simple audiencia, razoando ó efecto que “*la Ley 4/1988 de 20 de mayo de la Función Pública de Galicia establece en su artículo 12.9 la facultad de la Xunta para aprobar las relaciones de puestos de trabajo, sin que sea preciso que para efectuar dicha aprobación se requiera una previa negociación con el comité de empresa, sino que tan solo sean consultadas las organizaciones sindicales*”. Nesta resolución non se considera o disposto na Disposición Adicional 10ª onde se di que “*o proceso de elaboración e consultas das relacións e postos de traballo do persoal laboral farase de xeito que permita o estudio e discusión en profundidade de cada unha delas e, en todo caso, garántase un período mínimo de quince días entre á entrega ós representantes dos/as traballadores/as e o inicio da negociación da relación de postos de traballo correspondentes a cada Consellería*”. Os termos da norma, se ben son imprecisos e interpretables, parecen recoñecer un dereito de negociación.

2. A provisión de vacantes.

De conformidade co apartado 1 do artigo 7, “*os postos de traballo que, segundo a correspondente relación de postos de traballo, deban ser desempeñados por persoal laboral proveranse polos procedementos regulados no presente artigo*”, os cales pódense esquematizar nos seguintes termos:

A) Provisión definitiva:

- Concurso de traslados –sistema normal-..... Apartado 2.

- Libre designación –sistema especial-..... Apartado 3.

B) Provisión temporal ou provisional: adscripción temporal por razóns de servicio, por causas de saúde ou a traballadores declarados en situación de incapacidade permanente total Apartados 4 e 5.

C) Contratación de persoal laboral temporal..... Apartado 6.

Feito este esquema coa finalidade de non naufragar na exposición, non imos estudar de xeito detido a provisión de vacantes, senón que soamente faremos fincapé (I) nas cuestións xudicializadas e (II) nas novidades normativas.

(I) Respecto ó primeiro, só destacar unha única cuestión xudicializada, de aparencia bastante anodida se ben xeradora de certa litixiosidade, relativa á interpretación dun inciso do punto 1 da letra a) do apartado 2 do artigo 7, aquel onde se di que *“a provisión de postos de traballo mediante o sistema de concurso realizarase logo de convocatoria pública para o efecto na que, entre outros extremos, se fará constar... (os) requisitos que deben reuni-los interesados en participar no concurso... (quen) en todo caso terán a condición de persoal laboral fixo da Xunta cun mínimo de dous anos de antigüidade na categoría dende a que concursen ou que transcorra un mínimo de dous anos dende que os interesados accederan á praza que veñan desempeñando con carácter definitivo, agás que esta se provera polo sistema de libre designación”*. A cuestión interpretativa consiste en determinar si, para participar no concurso, é suficiente a concorrencia dunha das circunstancias establecidas ou é necesaria a concorrencia de ámbalas dúas. Nas SSTSX/Galicia de 25.01.02, Recurso 6042/2001, de 31.01.02, Recurso 6425/2001, e de 02.03.02, Recurso 350/2002, mantense a primeira solución exposta. Como se razoa na primeira das sentencias citadas –e se reitera na segunda-, *“la literalidad de la norma transcrita no condiciona la válida participación en esas convocatorias a que los interesados reúnan la cualidad de personal fijo y que, al mismo tiempo en cuanto tales, hubieran prestado servicios durante dos años, sino que simplemente exige la vigencia actual de aquella nota subjetiva, mientras la antigüedad prevista la proyecta, no respecto de esa cualificación, sino sobre la categoría que aleguen en cada caso para concursar”*. Esta interpretación, como conclúe a última das sentencias citadas, *“(es) la más acorde con la literalidad de la norma, donde, claramente, se contiene la disyuntiva ou y no la copulativa e –equivalentes a las conjunciones castellanas o e y-, lo cual permite deducir, sin género de dudas, la existencia de dos supuestos diferentes para participar en el concurso de traslados”*.

(II) Respecto ás novidades do IV Convenio –con relación ó III Convenio-, son numerosas en cantidade e transcendentales en calidade, a saber:

1º. A facilitación da mobilidade interadministrativa dos traballadores/as, ó establecerse –nun novo parágrafo, o 2, do apartado 1 do artigo 7- que *“a Administración da Xunta facilitará a mobilidade do persoal que desexe ser trasladado a outras Administracións”*. Esta norma non xera dereitos directos a favor dos/as traballadores/as, senón só unha obriga da empregadora, xa que, *“a partir da sinatura do presente convenio a Xunta procurará asinar acordos recíprocos con outras Administracións que permitan reservar dun xeito parcial ata chegar ó límite do 5% total das prazas vacantes do persoal laboral fixo da Xunta para a súa provisión en concursos de traslados por persoal laboral fixo ó servizo doutras Administracións Públicas”*. Conseguído este acordo, *“a Xunta (unha vez) teña asegurada a reciprocidade comunicarao á Comisión Paritaria”*, e, ademais, *“a*

eficacia desta previsión terá lugar no momento en que se publique no DOG a oportuna modificación da RPT correspondente”.

O xeito de entrada na Xunta de Galicia de persoal laboral doutras Administracións Públicas é a través da fase de resultas do concurso de traslados, e, neste senso, establécese –nun novo punto 8 da letra a) do apartado 2 do artigo 7- que *“na fase de resultas poderanse atender peticións de traslado formuladas por traballadores/as doutras Administracións Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para a concesión deste tipo de traslado que a Administración de orixe teña regulado un sistema de reciprocidade que tamén o permita. A Xunta de Galicia levará a cabo as xestións previas para que este tipo de mobilidade se poida realizar con persoal doutras Administracións Públicas fóra da Comunidade Autónoma Galega”.*

Tal facilitación da mobilidade interadministrativa dos traballadores/as presenta unha importante transcendencia práctica se consideramos –aínda ó marxe das posibilidades de acordos interadministrativos con deputacións e concellos- que, segundo o establecido no Capítulo VI do Convenio Colectivo Único do Persoal Laboral da Administración Xeral do Estado, artigos 29 a 38, a mobilidade entre administracións públicas é un sistema de cobertura de vacantes, suxeito, como tamén ocorre no convenio obxecto de estudo, á reciprocidade.

2º. A garantía debilitada de convocatoria anual de concurso de traslados, ó establecerse –no enunciado inicial da letra a) do apartado 2 do artigo 7- que *“o concurso de traslados constitúe o sistema normal de provisión definitiva de postos de traballo e previsiblemente serán convocados anualmente”.*

3º. A regulación dunha fase de resultas nos concursos de traslados, ó establecerse –no punto 1 da letra a) do apartado 2 do artigo 7- que *“terán preferencia nas resultas dos concursos de traslados os/as traballadores/as que fagan constar razóns de reunificación familiar e que o xustifiquen axeitadamente... enténdese que hai reunificación familiar cando, como consecuencia do concurso, ámbolos dous cónxuxes ou parella de feito coincidan nos seus respectivos traballos na mesma localidade ou en localidade de concello limítrofe ou en distancias non superiores a 30 kms... circunstancias (as cales) cando sexan alegadas polo solicitante terán que xustificarse documentalmente xunto coa solicitude”.* Lémbrese que –segundo o punto 8 da letra a) do apartado 2 do artigo 7- a fase de resultas é o xeito de entrada na Xunta de Galicia de persoal laboral doutras Administracións Públicas.

4º. A posibilidade *“con carácter excepcional”* de renunciar á participación no concurso (1) *“antes de rematado o prazo de reclamacións das listas provisionais”*, (2) *“sempre que exista causa de forza maior debidamente acreditada”*, e (3) *“en todo caso será libremente apreciada pola Comisión de Valoración”* –véxase o novo inciso final do punto 3 da letra a) do artigo 7-.

5º. A regulación da solución dos concursos de traslados *“no suposto de que houbese varias peticións para un mesmo destino”*, que –segundo o novo parágrafo 3 do punto 7 da letra a) do artigo 7- adxudicárase *“de acordo á seguinte orde de prelación: 1) antigüidade laboral do peticionario; 2) número de fillos/as ou convivintes ata o segundo grado de parentesco; 3) que o cónxuxe ou parella e feito fora trasladado con carácter forzoso a un posto de traballo que implicase cambio de domicilio”.* Deste xeito a igual antigüidade a orde escalafonal cede en beneficio doutros criterios coa evidente finalidade de favorecer-la conciliación da vida familiar e laboral dos/as traballadores/as.

6º. A concreción dos postos a cubrir a través de libre designación en *“directores/as e subdirectores/as de centros e responsables de área, así como o persoal destinado na residencia oficial do Presidente da Xunta de Galicia”, entendéndose “para estes efectos... que son responsables de área aqueles traballadores/as dos grupos I e II que desempeñen dentro da súa categoría profesional postos que impliquen funcións de mando ou de destacada cualificación técnica e de especial responsabilidade así como outras funcións especiais, durante o tempo que realicen estas”, coas limitacións (1) de que “só poderá haber responsables de área de libre designación na Consellería de Familia e Promoción de Emprego, Muller e Xuventude e na de Asuntos Sociais”, (2) de que “o número máximo de responsables de área a cubrir polo sistema de libre designación na Consellería de Familia e Promoción de Emprego, Muller e Xuventude é de 15, e preferentemente en centros de menores e centros de xuventude... (e) na Consellería de Asuntos Sociais é de 25, e só nas residencias da terceira idade, nos centros de atención a minusválidos psíquicos e nos centros de educación especial”, e (3) de que “naquel centro da Consellería de Asuntos Sociais no que se cubre algún posto de responsables de área mediante o sistema de libre designación o posto de subdirector/a dese mesmo centro só poderá cubrirse polo sistema de concurso”, e viceversa “se o posto de subdirector/a nun centro da Consellería de Asuntos Sociais se cubre polo sistema de libre designación, o posto ou postos de responsables de área dese mesmo centro só poderá cubrirse polo sistema de concurso” –segundo a letra b) do apartado 2 do artigo 7-.*

7º. Tamén dentro da regulación da cobertura a través de libre designación, introdúcese unha especificación de certa transcendencia: ó regularse a remoción de carácter discrecional do persoal destinado a un posto de libre designación, despois de sinalar que, *“neste caso quedará a disposición da secretaría xeral da Consellería respectiva, quen lle encomendará, con carácter provisional, o desempeño dun posto correspondente a súa categoría profesional”, se engade que “se isto non é posible a Comisión Paritaria propondrá que sexa destinado a un posto de traballo correspondente a súa categoría profesional na súa localidade ou na máis próxima á do posto do que foi removido” –segundo o punto 2 da letra b) do apartado 2 do artigo 7, equiparándose, deste xeito, esta regulación ca establecida, no suposto semellante de amortización do posto ocupado a través de concurso de traslados ou de falta de capacidade de quen o ocupa, no parágrafo 2 do punto 7 da letra a) do apartado 2 do artigo 7-.*

8º. A esixencia de supoñer *“un cambio efectivo de residencia debidamente xustificada do traballador/a”* para disfrutar o prazo posesorio especial –o ordinario de tres días establécese *“se o destino do novo posto radica na mesma localidade da residencia habitual do concursante”- dun mes establecido “se radica en localidade distinta” –apartado 3 do artigo 7-.*

9º. A introducción dalgunhas especificacións na regulación da adscrición temporal por causas urxentes e inaprazables do servizo, cales son (1) que, *“no caso de existir varios solicitantes nas mesmas circunstancias adxudicarase atendendo preferentemente á antigüidade”, e (2) que “esta adscrición temporal poderá ser solicitada en calquera momento antes do informe da Consellería” –véxase a letra a) do apartado 4 do artigo 7-.*

10º. A mellora das condición dos/as adscritos/as temporais por razóns de saúde en dous aspectos concretos, (1) un ó establecerse –nun novo parágrafo 2 do punto 2 da letra b) do apartado 4 do artigo 7- que *“procurarase que a vacante sexa do mesmo centro ou no seu caso na mesma localidade onde o/a traballador/a presta os seus servizos (e) no caso de non haber vacante pura, ocuparase a última ocupada por un interino/a, e no*

caso de empate respectarase a orde de prelación das listas definitivas publicadas no DOG, polas que foron chamados, (e) de non poder aplicarse este criterio continuarán o/a interino/a de maior idade”, e (2) outro, aínda mantendo a regra xeral de que “a adscrición temporal por causas de saúde en ningún caso suporá modificación de categoría orixinal e grupo”, ó establecerse –nun novo inciso final ó punto 4 da letra b) do apartado 4 do artigo 7- que, “sen embargo en concursos posteriores, o/a traballador/a poderá participar na categoría á que está adscrito/a con carácter preferente, sen prexuízo da preferencia daqueles/as traballadores/as que estean obrigados a participar no concurso por remoción ou amortización do seu posto de traballo. En todo caso, se desaparecera a causa que deu lugar a esta situación o/a traballador/a poderá participar noutro concurso a súa categoría orixinal anterior”.

11º. A especificación de que, ós efectos da adxudicación de posto a traballadores/as declarados en situación de incapacidade permanente total, o seguimento dun procedemento similar ó establecido para a adscrición temporal por causas de saúde, é “agás a ratificación do informe médico de empresa da Xunta que será substituído polo informe de incompatibilidade emitido polo Equipo de Valoración de Incapacidades” –letra c) do apartado 4 do artigo 7-.

12º. A regulación máis detallada da contratación de persoal laboral temporal en dous aspectos concretos –véxase o apartado 6 do artigo 7-.

- Dun lado, “para a contratación deste persoal laboral non poderá acudirse ás empresas de traballo temporal”, e, moi probablemente como compensación desta prohibición de contratación coas empresas de traballo temporal, se amplían as posibilidades de contratación temporal directa ó establecerse que, “nos supostos nos que baxa que acudir á modalidade contractual de acumulación de tarefas, o contrato poderase formalizar por un período de ata nove meses dentro dun período de doce”. Mais esta ampliación presenta algunhas dúbidas de legalidade, en canto, de conformidade co artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, a posibilidade de ampliación da duración máxima do contrato eventual está reservada os convenios de ámbito sectorial, e non ós convenios de empresa, aínda que, polas peculiaridades da empregadora, acaso se poida facer unha interpretación flexible –como se fixo na cuestión da lexitimación inicial do banco social, véxase ó respecto o Epígrafe Primeiro-.

- Doutro lado, se detalla á regulación do proceso de selección do persoal “de non existiren listas elaboradas para o efecto... ó abeiro do Decreto 89/1997, de 10 de abril, u disposición que o substitúa ou modifique”, e así, en canto á publicidade no taboleiro de anuncios da petición dirixida ó servizo público de emprego, se especifica que “deberá constar o número de prazas, os requisitos a cumprir e o prazo de presentación de instancias”, e, en canto ás bases da convocatoria, “o tribunal unha vez constituído (as) aprobará”.

3. O acceso á condición de laboral fixo.

En ningunha ocasión destacable, agás erro ou omisión involuntaria, foron aplicados na doutrina xudicial os artigos correspondentes ós artigos 8 a 14 do IV Convenio, e, con relación ó III, presenta algunhas –non moitas- novidades:

1º. A especificación, coa finalidade de eliminar dúbidas interpretativas en canto á aplicación da reserva “(dun) mínimo do 50% das vacantes ofertadas para cubrir pola

quenda de promoción interna”, de que *“naquelas categorías que se oferte unha única vacante reservárase á promoción interna”* –apartado 1 do artigo 9-. Postos a solventar dúbidas interpretativas, esta norma púidose estender a tódolos supostos en que as vacantes ofertadas foran impares, aínda que, se atendemos á preferencia concedida á quenda interna no suposto dunha única vacante, a esa solución extensiva pódese chegar pola vía interpretativa.

2º. A garantía imperativa de que *“nas convocatorias públicas para o persoal laboral de novo ingreso... (se fará) unha reserva para as persoas con algún tipo de minusvalía xustificada do 3% dos postos ofertados na dita convocatoria”* segundo establece o novo apartado 3 do artigo 10-.

3º. A ampliación, de 15 a 20 días, do prazo de presentación, na Dirección Xeral da Función Pública, da documentación acreditativa do cumprimento dos requisitos esixidos na convocatoria, a realizar polos aspirantes incluídos na proposta publicada no Dog –apartado 2, punto 1, do artigo 12-.

E) ORGANIZACIÓN E DIRECCIÓN DO TRABALLO.

Dentro do Capítulo V, *“organización e dirección do traballo”*, atopamos o artigo 15, sobre *“traballos de superior e inferior categoría”*, o artigo 16, sobre *“organización do traballo”*, e o artigo 17, sobre *“permutas”*.

O artigo 15, sobre *“traballos de superior e inferior categoría”*, non ofreceu demasiadas dificultades interpretativas ós órganos xurisdiccionais –só atopamos algunha resolución recoñecendo diferencias por realización de traballos de superior categoría, como a STSX/Galicia de 07.07.98, Recurso 4864/1995-, e asemade non son moitas as modificacións nel introducidas:

1º. Para a realización de traballos de categoría superior ou inferior se outorga preferencia a *“os/as traballadores/as do centro, ós que se lle terán en conta os requisitos establecidos no convenio para a promoción interna e os ascensos”*, e, a estes efectos, *“ofreceráselle ó persoal do centro, coa requirida publicidade e adxudicándoa pola antigüidade na Xunta de Galicia dos solicitantes”* –punto 1-. Non é unha norma de doado entendemento. De entrada, máis parece estar pensada para os traballos de categoría superior, se ben literalmente refírese tamén ós traballos de categoría inferior. En todo caso, nin se aclara para que se terán en conta *“os requisitos establecidos no convenio para a promoción interna e os ascensos”*, nin cal é a *“requirida publicidade”*.

2º. Introdúcese a prohibición de *“asignarse funcións de categoría superior en praza vacante cando exista unha solicitude de reincorporación dun/dunha excedente desa categoría superior”* –parágrafo 3 do punto 2-.

3º. Ademais de establecer, como facía o III Convenio, que *“o simple desempeño dunha categoría superior non consolidará o salario nin a categoría superior”*, o IV Convenio, coa finalidade de limitar a consolidación da categoría superior mediante vías indirectas, engade *“nin terá a consideración de mérito para o acceso pola quenda de promoción interna”*.

Os artigos 16, sobre *“organización do traballo”*, e o 17, sobre *“permutas”*, non ofreceron dificultades na súa aplicación xudicial e, como única novidade salientable, atópase a redución de dous a un ano da esixencia, para a permuta, de servizos continuados na Administración –parágrafo 1 do artigo 17-.

F) XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIÓNS.

Dentro do Capítulo VI, “*xornada, horario de traballo, descanso e vacacións*”, atopamos o artigo 18, sobre “*xornada de traballo*”, o artigo 19, sobre “*descansos e festivos*”, e o artigo 20, sobre “*vacacións*”. Con relación ó III Convenio, no IV Convenio elimínase un artigo, o 19, sobre “*traballo nocturno*”, pasando o seu contido ó artigo 26, sobre “*complementos salariais*”. Por iso, os actuais 19 e 20 correspóndense cos antigos 20 e 21. Engadir, ademais, que, sobre estas materias, existen varias resolucións xudiciais dictadas en procesos de conflito colectivo, e bastantes novidades normativas, algunhas delas intimamente relacionadas cas referidas resolucións xudiciais.

1. Xornada de traballo, descansos e festivos.

En materia de xornada de traballo, o novo artigo 18 non presenta moitas novidades respecto ó vello artigo 18, e, en concreto, límitase a engadir que “*a xornada de traballo habitual para aqueles colectivos de traballadores/as que prestan os seus servizos en quendas mañá-tarde-noite, nos centros de atención continuada, será de 7 horas de mañá, 7 horas de tarde e 10 horas de noite*” –parágrafo 2 da letra b)-, e que “*naqueles centros de traballo que teñan quendas, negociarase o cadro destas con representantes do persoal co fin de que as rotacións sexan equilibradas entre o persoal*” –nova letra f)-.

En materia de descansos e festivos, o novo artigo 19 presenta algunha novidade respecto ó vello artigo 20, e son novidades ó fío da doutrina xudicial.

- No parágrafo 1 do apartado 1 engádese un inciso final⁹ no senso de que “*naqueles centros en que sexa necesaria a prestación de servizos nos sábados e/ou domingos poderanse establecer as provisións necesarias para que os/as traballadores/as disfruten do descanso semanal anticipadamente*”, e o parágrafo 1 do apartado 2, onde dicía que “*un domingo ou festivo de traballo inhabilita, como mínimo, a traballa-lo festivo ou domingo seguinte*”, pasa a dicir que “*un domingo inhabilita, como mínimo, a traballa-lo domingo seguinte*”, e que “*os/as traballadores/as librarán a metade dos domingos e festivos en cómputo anual*”. Trátase dunha mellora acadada polo banco social, en vista de que, ó amparo do vello artigo 20 do III Convenio, a interpretación xudicial foi a totalmente contraria á plasmada no novo artigo 19 do IV Convenio. A STSX/Galicia de 07.04.00, Recurso 1052/2000, concluíra, efectivamente, que, entre as dúas interpretacións posibles de que, se mediase un festivo, a libranza despois de un domingo de traballo faríase nese festivo, ou de que faríase o domingo seguinte, aínda mediando ese festivo, a válida era a primeira, á vista da literalidade do vello artigo 20 do III Convenio. Mais agora a literalidade do novo artigo 19 de IV Convenio leva a considerar válida a segunda posibilidade.

- Un novo apartado 4 engádese para establecer que, “*independentemente da xornada máxima anual garantirase o disfrute do descanso adicional do tempo de prestación en domingos e festivos*”. Tamén estamos ante unha novidade derivada da doutrina xudicial, aínda que, neste caso, non por reacción fronte a ela, senón por seguidismo dela. A STSX/Galicia de 28.01.99, Recurso 5290/1998, razoara, efectivamente, a inadmisibilidade

9 Ó mesmo tempo suprimíase o párrafo 2 dese apartado 1 do vello artigo 20 do III Convenio, onde se dicía que, “*en todo caso, e sen perxuízo da xornada semanal pactada, terase dereito a desfrutar, en semanas alternas, do descanso semanal en domingo e día laborable anterior*”. Límitase o alcance da novidade normativa a que, coa redacción actual, o descanso anticipado non ten que ser, necesariamente, en domingo e día laborable anterior

do criterio de compensa-la reducción de xornada cos descanso, *“por cuanto los descansos previstos han de ser respetados con independencia absoluta de la jornada legal establecida”* –obsérvense, incluso, as iguais verbas da nova norma coa letra da sentencía-.

2. Vacacións.

En materia de vacacións, o novo artigo 20 contén bastantes novidades con relación ó vello artigo 21, e pódense explicar nos seguintes termos:

1º. Respecto á duración das vacacións, antes, no suposto de non levar un ano de servizos, era *“en proporción os días traballados, a razón de 2 días e medio por mes ou fracción de mes traballado”*, e agora, nun afán de exacta proporcionalidade, *“se calculará de acordo coa seguinte fórmula: número de días traballados x 30/ 360= días de vacacións”* –parágrafo 1-.

2º. Respecto ó fraccionamento, aparte da posibilidade de disfruta-las en dous períodos –mantense esta posibilidade sen novidade algunha no inciso segundo do parágrafo 2-, engádese outra posibilidade de disfrute fraccionado, xa que *“poderase conceder, condicionado ás necesidades do servizo, o disfrute das vacacións en períodos mínimos dunha semana, (e) os ditos períodos comezarán necesariamente o luns de cada semana. Neste caso, o período acumulado non poderá supera-los 30 días naturais”* –parágrafo 4-.

3º. Respecto ó calendario de vacacións, mentres antes se especificaba o 30 de marzo de cada ano como data máxima de elaboración, debéndose efectua-las solicitudes antes do último día do mes de febreiro, agora estase ó 30 de abril, e, para as solicitudes, estase ó último día do mes de marzo, *“agás naqueles casos nos que se pretenda disfrutar as vacacións antes do 1 de xullo, facéndose entón a petición con antelación de dous meses”*, isto é antes do último día do mes de febreiro, dous meses antes do 30 de abril –parágrafo 5-.

4º. Respecto á coincidencia entre o disfrute das vacacións e unha situación de incapacidade temporal, especificase –aínda se nada se dixese, por aplicación da normativa laboral estatutaria, a solución sería a mesma- que *“o/a traballador/a non verá interrompido o período de disfrute das súas vacacións”*, mais –e aquí si hai unha importante mellora con respecto á normativa laboral estatutaria- *“no caso de permiso maternal durante o disfrute das vacacións suspenderanse estas, reanudándose unha vez que se produza a alta (sempre que teña lugar no mesmo ano)”* –incisos finais do parágrafo 7-.

No parágrafo 7 do artigo 21 do III Convenio dicíase que, *“en todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, no suposto de ausencia masiva de asistidos/as ou de que non se realicen actividades en calquera época do ano nas instalacións do centro, manteranse unicamente os servizos mínimos indispensables para a atención dos asistidos que permanezan neles e para o mantemento das instalacións dos centros, quedando libre de servizo o resto do persoal”*. A STSX/Galicia de 16.11.98, Recurso 4055/1998, especificou que, introducida a expresión *“e para o mantemento das instalacións dos centros”* no III Convenio respecto ó II, de aí *“(no se puede) deducir... que su finalidad fuese extender la aplicación de tal artículo a todo el personal no docente, pues si esta hubiera sido la intención de los negociadores del III Convenio Colectivo lo correcto hubiera sido expresarlo literalmente... lo que permite deducir, a lo sumo, es que su inclusión estaba prevista para que el artículo también fuese aplicado a los que tienen encomendadas tareas destinadas, únicamente, al mantenimiento de las instalaciones de los*

centros, pero lo que no puede pretenderse es que se haga extensible a todo el resto del personal no docente que nada tiene que ver con trabajos destinados a mantenimiento". O parágrafo 8 do artigo 20 do IV Convenio, herdeiro do parágrafo 7 do artigo 21 do III Convenio, modifica a expresión obxecto de litixio, e agora dise "*para o mantemento e reposición das instalacións dos centros*", engadido, ó noso entender, sen virtualidade suficiente para modifica-la exposta interpretación xudicial, máis ben parece confirma-la.

G) LICENCIAS E EXCEDENCIAS.

Dentro do Capítulo VII, "*licencias e excedencias*", atopamos o artigo 21, sobre "*licencias e permisos con soldo*", o artigo 22, sobre "*licencias con soldo parcial e sen soldo*", o artigo 23, sobre "*licencias especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade*", e o artigo 24, sobre "*excedencias*". Con relación ó III Convenio, no IV Convenio elimínase un artigo, o 25, sobre "*suspensión durante o servizo militar*". Por iso e polo arrastre da desaparición doutro artigo no Capítulo VI –véxase a Letra F) deste Epígrafe- os actuais 21, 22, 23 e 24 correspóndense cos artigos 22, 23, 24 e 26. A regulación complétase ca asistemática Disposición Adicional 6ª.

1. Licencias e permisos con soldo.

O artigo 21, sobre "*licencias e permisos con soldo*", contén bastantes novidades, (1) algunhas para mellora-la regulación estatutaria e (2) outras como consecuencia das reformas introducidas na dita regulación estatutaria, e, aparte destas máis xerais, (3) hai outras de detalle. Entre as primeiras, atópase (a) a mellora da regulación dos permisos familiares, (b) a mellora da regulación dos permisos formativos, (c) a introducción dun permiso formativo especial, e (d) a introducción dun permiso para asistencia a consulta médica. Entre as segundas, a introducción do permiso para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto. Entre as terceiras, hai novidades de detalle (a) no permiso de nove días ó ano, como máximo, para asuntos persoais sen xustificación, e (b) no permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Analizarémo-las na orde do artigo.

1º. Os permisos familiares pásanse a regular como segue –letra b)-: "*Dous días naturais en casos de nacemento, acollida ou adopción dun fillo e nos de hospitalización, accidente, morte ou enfermidade grave do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade por matrimonio ou por parella de feito acreditada. Cando os ditos casos se produzan en distinto termo municipal do domicilio do/a traballador/a, o prazo de licencia será de catro días. No caso de falecemento de cónxuxe, parella de feito ou fillos/as, o/a traballador/a poderá solicitar adicionalmente un permiso retribuído dunha duración non superior a un mes, con independencia doutros supostos de licencias sen soldo. De conformidade cos artigos 915 e seguintes do Código Civil, o parentesco de consanguinidade ata o segundo grado comprende en liña recta descendente a fillos/as e netos/as, en liña recta ascendente a pais e avós, e en colateral a irmáns. O parentesco de afinidade comprende o cónxuxe propio, os cónxuxes dos fillos/as e netos/as e ós pais de aqueles e ós avós e irmáns políticos. Das situacións de parella de feito acreditada derivarán as mesmas relacións de afinidade*".

2º. O permiso de nove días ó ano, como máximo, para asuntos persoais sen xustificación, contén unha nova norma de detalle –inciso final da letra c)-: "*En todo caso, o*

tempo no que o/a traballador/a permaneza en situación de baixa por IT non se computará como período de baixa para os efectos de fixar a proporcionalidade do dereito ó disfrute deste”.

3º. Os permisos formativos pásanse a regular como segue –letra e)-: *“Tamén será concedido permiso polo tempo estritamente necesario para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios cando se trate de estudos encamiñados á obtención dun título oficial, académico ou profesional, logo de solicitude e posterior xustificación. Igualmente reconécerase tal dereito nos supostos de asistencias para ingreso nos corpos das distintas administracións, así como nas correspondentes convocatorias de promoción interna. Así mesmo, seguirase o mesmo réxime para a obtención das distintas modalidades de carné de conducir”.*

4º. O permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal, contén unha nova norma de detalle –inciso final da letra f)-: *“(esixe) debida xustificación e non dará lugar a ningún desconto”.*

5º. O permiso para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto régúlase como segue –letra h)-: *“As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó centro de traballo e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo”.*

6º. O permiso para asistencia a consulta médica régúlase como segue –letra i)-: *“Os/as traballadores poderán asistir a consulta médica durante o horario de traballo acreditando debidamente isto extremo co xustificante do servizo sanitario correspondente, agás cando realicen un cambio de quenda voluntario”.*

7º. O permiso formativo especial régúlase como segue –letra k)-: *“Para asistir a cursos organizados pola EGAP ou administracións públicas e polo tempo indispensable, con informe favorable do director do centro de traballo no que esta destinado/a o/a traballador/a, establecendo un sistema de rotación de tal xeito que poidan ir accedendo todos/as traballadores/as que o soliciten”.*

Pola súa banda, a Disposición Adicional 6ª, no seu parágrafo 1, introduce –e non acabamos de entender a súa colocación sistemática- un novo permiso retribuído *“cando existan causas excepcionais debidamente xustificadas e non abrangidas nos artigos 21 e 22 do Convenio... polo tempo indispensable para atender tales necesidades”.*

2. Licencias con soldo parcial e sen soldo.

O artigo 22, sobre *“licencias con soldo e soldo parcial”*, do IV Convenio, regula, no seu apartado 1, a que, na normativa estatutaria, coñecese como *“reducción de xornada por motivos familiares”* –artigo 37. 5 e 6 do Estatuto dos Traballadores, consonte a redacción da Lei 39/1999, e 5 de novembro-, e, xustamente, as novidades introducidas –con relación ó vello apartado 1 do artigo 23 do III Convenio, o cal, a súa vez, inspirábase na normativa estatutaria entón vixente- obedecen ás modificacións da normativa estatutaria. Pouco a engadir respecto a esta, agás o detalle de que, cando se di *“que non desempeñe actividade retribuída”*, engádese *“ou non perciban ingresos superiores ó salario mínimo interprofesional”*.

No apartado 2 do artigo 22 régúlanse as licencias sen soldo sen novidades. Mais introdúcese outra licenza sen soldo na Disposición Adicional 6ª, a cal, nos parágrafos 2 e

3, establece que *“pódese contempla-la posibilidade de solicitar un período de licencia, con carácter especial e sen soldo, por un tempo máximo dun ano e reincorporación automática, para aqueles colectivos para os que, polas súas especiais características e funcións de atención directa a asistidos, así se considere aconsellable, así como para aqueles traballadores/as que teñan fillos/as menores de 16 anos ó seu cargo ou familiares enfermos ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade ó seu cargo”, e que “a anterior licencia existe como requisito previo acredita-la antigüidade de 1 ano no posto de traballo, e non poderá ser solicitada de novo ata que transcorra un período mínimo de 2 anos”.*

3. Condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade.

O artigo 23, sobre *“licencias especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade”*, traspón o disposto no artigo 26 de Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, segundo a redacción da Lei 39/1999, de 5 de novembro, e, como xa facía o vello artigo 24 do III Convenio, o IV Convenio tamén contempla que *“a traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias”*, e unha regulación do permiso de lactación con titularidade indistinta a favor de *“o/a traballador/a cun fillo/a menor de nove meses”*.

4. Excedencias.

O artigo 24, sobre *“excedencias”*, contén algunhas novidades en canto á excedencia voluntaria por incompatibilidade, como que *“o excedente voluntario por incompatibilidade pode solicita-lo reingreso en calquera momento... (e) poderá efectuarse por adscrición temporal a un posto da súa categoría ás necesidades do servizo e sempre que se reúnan os requisitos para o seu desempeño”*, e que *“o excedente voluntario por incompatibilidade deberá solicita-lo seu reingreso no prazo máximo de 30 días hábiles dende o ditose (e) de non facelo así quedaría na situación de excedencia voluntaria por interese particular”* –segundo os novos parágrafos 2 e 3 do punto 5–.

Sen embargo, as novidades máis transcendentais refírense ás excedencias para coidado de fillos/as –punto 1– e para coidado de familiares –punto 2–, coa finalidade de adecualas á Lei 39/1999, de 5 de novembro, e, neste senso, trasponse o disposto no apartado 3 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, aínda que con algunha matización e con algunha loable mellora normativa:

1º. Matízase, con relación á excedencia para coidado de fillos/as, que *“non será preciso que o traballador/a esgote o tempo de excedencia para reincorporarse cando, por motivos persoais acreditados, así o solicite”* –parágrafo 2 do punto 2–, solventando a cuestión que, sobre a posibilidade da reincorporación temperán, plantéxase na doutrina científica laboralista.

2º. Establécese, con relación á excedencia para o coidado de fillos/as naturais ou adoptivos/as menores de tres anos, o dereito á reserva do posto de traballo durante toda a duración da excedencia, e así se di no parágrafo 4 do punto 1: *“Durante o disfrute da excedencia para coidado de fillos/as naturais ou adoptivos menores dun ano, ó/a traballador/a reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñera desempeñando con carácter definitivo. No caso de que o/a fillo/a adoptivo/a tivera máis dun ano e menos de tres, reservaráselle o posto e quenda ata que o/a fillo/a cumpira tres anos”*.

Parece, en consecuencia, que, en canto a excedencia para coidado de fillos/as adoptivos/as maiores de tres anos, e o mesmo para o coidado de acollidos preadoptivos ou permanentes, só hai dereito á reserva do posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia –como se deriva, por ser *ius cogens*, do parágrafo 5 do apartado 3 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores-. Mais a interpretación a contrario sensu do disposto na letra b) do apartado 3, onde regulase só a reincorporación de “*os excedentes voluntarios e os excedentes para o coidado de familiares que xa disfrutaran máis dun ano da dita excedencia*”, permite soste a extensión da reserva do posto de traballo a tódolos demais supostos, en claro favorecemento dos dereitos de conciliación.

3º. Aparenta existir unha mellora en canto ó exercicio da excedencia para o coidado de fillos/as, ó concederse o dereito da excedencia a “*tódolos/as traballadores/as*” –parágrafo 1 do punto 1-, e ó non recollese –en ningún parágrafo do punto 1- a especificación –como se se fai na excedencia para coidado de familiares no parágrafo 2 do punto 2- de que “*se dous ou máis traballadores da Xunta xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas*”, de onde, ó parecer, poderán disfrutar ó mesmo tempo a excedencia para coidado de fillos/as os dous pais, aínda sendo os dous traballadores da Xunta de Galicia.

4º. Con maior claridade, se recolle a mellora da duración máxima, de un ano a dous anos, na excedencia para coidado de fillos –parágrafo 1 do punto 2-.

Polo demais, chama a atención que, en canto á excedencia voluntaria, mantéñase, no apartado 3 do artigo 24 do IV Convenio, a esixencia, para poder acceder a esa situación, de se-los/as traballadores/as fixos/as, con infracción do disposto no apartado 6 do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores, na redacción dada a esa norma a través do Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.

H) CONDICIÓNS ECONÓMICAS.

Dentro do Capítulo VIII, “*condicións económicas*”, atopamos o artigo 25, sobre “*estructura do salario*”, o artigo 26, sobre “*complementos salariais*”, o artigo 27, sobre “*horas extraordinarias*”, o artigo 28, sobre “*axudas de custos e desprazamentos*”, o artigo 29, sobre “*dereito a comedor*”, e o artigo 30, sobre “*incapacidade temporal*”. Presentan estes artigos bastantes modificacións na forma, non tantas no fondo, con relación ó III Convenio. Neste senso, o novo artigo 25, sobre “*estructura do salario*”, engloba unha parte do antigo artigo 27, sobre “*estructura do salario*”, e, na súa integridade, o antigo artigo 28, sobre “*pagas extraordinarias e percepción de haberes*”, o novo artigo 26, sobre “*complementos salariais*”, engloba a totalidade do artigo 19, sobre “*traballo nocturno*”, a meirande parte do antigo artigo 27, sobre “*estructura do salarios*”, e o apartado 5 do antigo artigo 29, sobre “*horas extraordinarias*”. Os novos artigos 27, sobre “*horas extraordinarias*”, 28, sobre “*axudas de custos e desprazamentos*”, 29, sobre “*dereito a comedor*”, e 30, sobre “*incapacidade temporal*”, correspóndense respectivamente cos vellos 29, apartados 1 a 4, 30, 31 e 32, de igual denominación, do III Convenio. Agora abordaremos as modificacións de fondo –non tantas como as de forma-.

1. Complementos salariais.

O novo artigo 26, sobre “*complementos salariais*”, establece cinco complementos, o de antigüidade –apartado 1-, o de funcións –apartado 2-, o de singularidade de posto

–apartado 3-, o de dispoñibilidade horaria –apartado 4-, e o de nocturnidade –apartado 5-. Nesta materia de complementos salariais atópanse, xustamente, as maiores modificacións de fondo sobre as condicións económicas, e, asemade, esta materia foi obxecto de moita elaboración xudicial.

(I) Respecto ó complemento de antigüidade, non presenta novidade normativa algunha, o cal chama a atención, na medida en que, con relación a este complemento, desenvolveuse unha importante litixiosidade. O tema estrela, como é sabido, foi a cuestión da antigüidade dos/as traballadores/as temporais. Despois de moitos titubeos xudiciais, a STS de 22.12.01, Recurso 1.173/2001, decidiu a cuestión a favor do recoñecemento do complemento de antigüidade¹⁰. Non foi esta a única cuestión xudicializada. Cabe citar algunha outra sentenza:

10 Esta sentenza razonou nos seguintes termos literais: *“El mencionado artículo 27, hace una declaración genérica referida al personal acogido al Convenio Colectivo, señalando que sus retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales, entre los que incluye, el de antigüedad, sin distinguir entre personal fijo y personal temporal. Por su parte, el artículo 1, señala sin excepciones que el Convenio Colectivo “establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Xunta de Galicia y el personal que, sujeto a la legislación laboral, preste sus servicios bajo su dependencia y las de sus organismos autónomos”. Por tanto el Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las relaciones de carácter jurídico-laboral tanto del personal fijo como del personal temporal. Así también resulta, del artículo 7.6 referido a la contratación del personal laboral temporal, e incluso del artículo 4 que bajo la rúbrica estabilidad en el empleo dispone: “De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este Convenio se entienden pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas”. En consecuencia, al no recoger el discutido artículo 27 excepción alguna en cuanto a la retribución del personal temporal, y hacer referencia a todo el personal al que afecte el Convenio –por tanto fijo y temporal-, se ha de concluir que la discutida cláusula se ha de interpretar en el sentido de que el Convenio Colectivo establece también para el personal temporal el plus de antigüedad, por lo que no se sigue la solución mantenida en la Sentencia de esta Sala de fecha 25.04.01 (Recurso 2.749/2000), que sólo abordó la cuestión de que el discutido artículo del Convenio no es discriminatorio en cuanto sea aplicable únicamente al personal laboral fijo. En interpretación análoga a la que aquí se hace, se pronunció este Tribunal en Sentencias de 27.10 y 11.11.98 y 25.03.99 (Recursos 1.902, 1.913 y 3025/1998) en la aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de Establecimientos Militares en cuanto establece que “con carácter general se establece un complemento de antigüedad constituido por una cantidad fija según figura en el cuadro de retribuciones del Anexo III, que se devengará a partir de día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres de servicios efectivos”, señalando que “no hay aquí ninguna exclusión de los trabajadores temporales, porque el abono del complemento sólo se condiciones al tiempo de prestación de servicios efectivos”; añadiendo la última de las Sentencias citadas, “y no al hecho de que el trabajador sea fijo o no en la empresa”. Esta conclusión –que excluye el análisis sobre la ilegalidad o anticonstitucionalidad del precepto-, no se desvirtúa porque en el artículo 27.1.b) también se establezca que “a efectos de antigüedad y según el procedimiento fijado por la Orden de 12.12.90, de la Consellería de la Presidencia y Administración Pública, se reconocerán los servicios prestados en cualquier Administración Pública con anterioridad a la adquisición de la condición de personal laboral fijo al servicio de la Xunta de Galicia”. Pues esta norma, lo único que hace es reconocer a efectos de antigüedad, al personal fijo, los servicios prestados en cualquier Administración Pública con anterioridad a la adquisición de esta condición, cuestión ésta que no se plantea en el supuesto de autos en relación al personal temporal”. Parece evidente que, con estes razoamentos, xa non hai marcha atrás posible, e a STS de 07.10.02, Recurso 1/1.213/2001, dictada en Sa Xeral, dictada en xuízo de conflito colectivo sobre o recoñecemento do complemento de antigüidade ós/ás traballadores/as temporais da Comunidade Autónoma das Illas Baleares, deixou ben claro, facendo alusión, ademais, a que “corrigiendo anterior pronunciamientos contenido en la Sentencia de esta Sala de 25.04.01, (la Sentencia de esta Sala de 22.12.01) sentó que el complemento de antigüedad del personal laboral de la Junta (sic) de Galicia debía ser devengado también por los trabajadores temporales conforme a la declaración genérica contenida en el artículo 27 del convenio colectivo de dicho personal”.*

a) A STSX/Galicia de 20.07.98, Recurso 4.826/1995, considerou –en criterio discutible– que, en tanto non se recoñeceu en sentenza xudicial a natureza laboral ós/ás traballadores/as non teñen dereito ó complemento.

b) A SXS/Ourense 2 de 18.09.02, Procedemento 443/2002, considerou como tempo computable ós efectos do complemento de antigüidade o período entre campañas dos/as traballadores/as fixos/as discontinuos/as periódicos/as.

(II) Respecto ó complemento de funcións, se establece que *“é o complemento salarial que en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada poste de traballo”*. Non ten parangón no III Convenio.

(III) Respecto ó complemento de singularidade de posto, se establece que *“é o complemento salarial que, na contía que para cada posto de traballo, se é o caso, figura na correspondente relación de postos de traballo, retribúe as especiais dificultades materiais e técnicas que esixa o desempeño do posto de traballo de acordo cos seguintes conceptos: 1) Especial dedicación: correspóndelle ó persoal que, polas características do seu posto de traballo teña modificacións constantes da súa xornada e/ou cumprimento do seu horario, ben en xornada partida ou en quendas que alternen cada unha das xornadas de mañá, tarde, ou mañá, tarde e noite, de acordo co establecido nas relacións de postos de traballo. 2) Responsabilidade: correspóndelle ó persoal que polo posto de traballo que ocupa, realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle esixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que, sen corresponder ó mando orgánico, exceda do normal esixible a súa categoría profesional, como por exemplo a condución habitual de vehículos cando non sexa función propia da categoría á que pertence o/a traballador/a. 3) Dirección: retribúe o exercicio de funcións de dirección ou subdirección dun centro de traballo. A percepción deste complemento resultará incompatible con de responsabilidade. 4) Perigosidade, toxicidade, penosidade e outras condicións especiais do posto. O dereito á percepción do complemento de singularidade de posto, só será efectivo a partir da súa inclusión na relación de postos correspondente. A contía do complemento de singularidade de posto non poderá exceder do 32% do salario base bruto en cómputo anual atribuído a cada grupo profesional na correspondente lei de orzamentos. Este complemento determinarase para cada posto de traballo por un procedemento que se iniciará por escrito da Consellería proponente dirixido á Dirección Xeral da Función Pública co fin de que este centro directivo convoque unha mesa co Comité Intercentros na que a Consellería proponente motivará as razóns da dita proposta”*. Tal complemento refunde o complemento de posto de traballo e o de perigosidade, toxicidade e penosidade establecidos nos vellos apartados 2 e 3 da letra b) do artigo 27 do III Convenio.

Complétase a nova regulación co establecido na Disposición Transitoria 8ª, onde se di que *“na nova estrutura salarial enténdense comprendidos tódolos complementos salariais que con anterioridade estiveran recoñecidos nas relacións de postos de traballo ou por sentenza ou resolución administrativa, quedando substituídos os pluses de perigosidade, toxicidade e penosidade así coma outros, dende que se publiquen as novas relacións de postos de traballo nas que se determinen os complementos que correspondan para cada posto. En todo caso a contía económica percibida polo/a traballador/a nunca será inferior á que viña percibindo polos mesmos conceptos, agás que o/a traballador/a cambie de posto ou varíen as circunstancias do posto de traballo”*. Parece, deste xeito, que, sen posibilidade de excepcións, a relación de postos de traballo incluírá os complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade xa obxecto de recoñecemento xudicial.

Esta nova regulación dos complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade, e sen prexuízo do disposto na recén citada norma transitoria, fai xurdir a dúbida de se, cando eses complementos non se recoñezan nas relacións de postos de traballo, pódense reclamar na vía xudicial social ou, con carácter previo, débense impugnar esas relacións na vía contencioso-administrativa. Certamente, a impugnación das relacións de postos de traballo é competencia da vía xudicial contencioso-administrativa. Máis neste caso non se trata de impugnar o contido natural desas relacións, senón un contido engadido que, de non haberse engadido, sería competencia da vía social. Parece en consecuencia, á vista da improrrogabilidade das normas de distribución de competencias entre as distintas ordes xudiciais, a solución máis razoable á da competencia da vía xudicial social –e, neste senso, xa atopamos un recente pronunciamento xudicial de instancia rexeitando a excepción de incompetencia alegada pola Xunta de Galicia, véxase a SXS/Ourense 2 de 08.10.02, Procedemento 489/2002-.

Na STS de 21.07.97, Recurso 547/1997, con ocasión dunha reclamación do complemento de perigosidade fronte á Xunta de Galicia, séntase bastante doutrina de carácter xeral sobre ese complemento, e que cumpre non esquecer:

a) *“De la simple lectura de los hechos declarados probados que se asumen en la sentencia recurrida se deduce la concurrencia de los presupuestos precisos para la calificación como peligroso del concreto puesto de trabajo desempeñado por cada una de las recurrentes, a lo que no es obstáculo el que la especial situación de riesgo, por las especiales circunstancias existentes en el centro de trabajo en el que prestan sus servicios, pudiera afectar también a todos o a la mayor parte de los trabajadores que desarrollan su actividad en éste”.*

b) *“La posible afectación general del riesgo que pudiera derivar de la singular forma en que, en un periodo temporal concreto, esté organizada en el hospital psiquiátrico que constituye el centro de trabajo la prestación de los servicios médicos, asistenciales y formativos a favor de las personas ingresadas y la forma de desarrollo de la actividad laboral del personal en aquél desarrollada, con independencia del acierto o bondad de tal forma organizativa, no convierte el riesgo en meramente potencial o abstracto, como se afirma en la sentencia impugnada, ni lo hace genéricamente inherente a la específica categoría profesional de las recurrentes, ni comporta el que deba hacerse recaer en éstas las consecuencias de tales riesgos de no poderse o no saberse evitar en todos los supuestos, pudiendo afirmarse que el carácter especialmente peligroso de un puesto de trabajo no se excluiría por la existencia de determinadas medidas de seguridad, que obviamente han de adoptarse para evitar en lo posible siniestros previsibles en todo puesto de trabajo que entrañe suma peligrosidad (en este último sentido STS/IV 23.06.93, Recurso 1804/1992)”.*

c) *“No puede tampoco llegarse al extremo de exigir para el reconocimiento del derecho al percibo del plus de peligrosidad que el riesgo en el desempeño del trabajo en tales condiciones sea inminente y concreto, lo que obligaría, como regla, a sólo poder justificar su existencia cuando se hubiere producido una situación dañosa, lo que es ajeno a la finalidad de tal complemento salarial”.*

d) *“Por último, no excluye el derecho al reconocimiento del percibo del plus de peligrosidad el que la labor nuclear del puesto de trabajo desempeñado en condiciones de peligrosidad se desarrolle en todo el tiempo de la actividad laboral, pues la habitualidad ha de ser entendida como desempeño dilatado en el tiempo, no esporádico e infrecuente,*

del puesto de trabajo que genera peligro. En esta línea, se han pronunciado las SSTs/IV 18.10.91 (Recurso 599/1991) y 23.06.93 (Recurso 1.804/1992), en especial esta última”.

Algunhas matizacións adicionais recollidas na doutrina de instancia resultan de interese, como a de devengarse os complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade incluso na situación de incapacidade temporal, á vista da obriga de complemento ata o cen por cen do correspondente subsidio económico –actual artigo 30 do V Convenio-, e asemade, ós efectos de non incorrer en discriminación sindical, durante o creto de horas dos representantes dos traballadores –SXS/Pontevedra 2 de 28.09.99, Procedemento 444/1999-.

Polo demais, lémbrese que, ós efectos de recoñecemento dos complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade, a máis moderna doutrina de suplicación ven admitindo a posibilidade de utiliza-lo viero procesual do conflito colectivo cando o risco sexa xeneralizable a un grupo de traballadores, é dicir, cando se cumpran as esixencias do artigo 151 da Lei de Procedemento Laboral –neste senso, véxanse as SSTSX/Galicia de 16.02.01, Recurso 125/2001, EDJ 2001/5.460, de 07.12.01, Recurso 5.302/2001, e de 22.10.02, Recurso 4.248/2001, en especial esta última-. Non se poden pasar por alto, de tódolos xeitos, as reticencias da doutrina de casación unificadora en admitir esa posibilidade –STS de 06.03.02, Recurso 437/2001, RJ 4.656/2002-.

(IV) Respecto ó complemento de dispoñibilidade horaria, ningunha novidade presenta con relación ó vello apartado 5 do artigo 29 do III Convenio.

(V) Respecto ó complemento de nocturnidade, non se aportan novidades con relación á regulación contida no vello artigo 19 do III Convenio, sobre *“traballo nocturno”*, agás un detalle de non moita significación: a transformación do complemento nunha percepción fixa de carácter mensual *“no suposto daqueles centros nos que pola distribución de quendas sexa posible determina-lo número de horas nocturnas que realizará o/a traballador/a ó longo de ano”*, farase ca seguinte fórmula de cálculo do valor mensual: *“valor hora x número anual de horas nocturnas / 12”*. Anteriormente o divisor era 11. Este cambio supón o devengo da nocturnidade asemade no mes de vacacións.

2. Restantes novidades en materia retributiva.

Tales restantes novidades as atopamos nos artigos 25 e 30 –os artigos 27, 28 e 29 non ofrecen novidades en materia retributiva-, e son as seguintes:

1ª. A especificación, ós efectos de calcula-las pagas extraordinarias, de que, *“de non prestar os seus servicios durante os seis meses anteriores completos, o cálculo da contía da paga extraordinaria que corresponda realizarase computando cada día de servicios prestados no importe resultante de dividi-la contía da paga extraordinaria que na data do seu devengo lle correspondese por un período de seis meses entre cento oitenta e un (cento oitenta e dous en anos bisestos) ou cento oitenta e catro días, no primeiro e no segundo semestre respectivamente”* –parágrafo 2 da letra b) do artigo 25-.

2ª. A regulación da liquidación de haberes ó establecerse –dous últimos parágrafos do artigo 25- que *“as retribucións que se teñan dereito a percibir con carácter fixo e periodicidade mensual faranse efectivas por mensualidades completas e con referencia á situación e dereitos do persoal referidos ó primeiro día hábil do mes a que correspondan, salvo nos seguintes casos, que se liquidarán por días: a) No mes de toma de posesión do*

primeiro destino na Comunidade Autónoma, no de reingreso ó servicio activo e no de incorporación por conclusión de licencias sen dereito a retribución. b) No mes de iniciación de licencias sen dereito a retribución. c) No mes en que se cese no servicio activo na Comunidade Autónoma salvo que sexa por motivos de falecemento, xubilación ou retiro. d) No mes en que se modifique a xornada de traballo retribuída. e) As retribucións variables e suxeitas a cambios (horas nocturnas, etc.). Para o cálculo aplicable a ditas retribucións, tomarase como base a totalidade das remuneracións íntegras mensuais que perciba o persoal laboral, dividida entre o número de días naturais do correspondente mes”.

3º. A extensión do incremento do subsidio económico por incapacidade temporal á situación de risco durante o embarazo –parágrafo 1 do artigo 32-.

I) BENEFICIOS SOCIAIS.

Dentro do Capítulo IX, “beneficios sociais”, atopamos o artigo 31, sobre “*formación e perfeccionamento profesional*”, o artigo 32, sobre “*ocio, recreo, cultura e deportes*”, o artigo 33, sobre “*orientación sobre planificación familiar e revisións médicas*”, o artigo 34, sobre “*xubilación e fomento de emprego*”, o artigo 35, sobre “*política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos*”, o artigo 36, sobre “*indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional*”, o artigo 37, sobre “*fondo de axuda para anticipos*”, e o artigo 38, sobre “*complemento das pensións de viuvez e orfandade*”. Ningunha aplicación na doutrina xudicial e novidades normativas de mero detalle, con relación ós respectivos vellos artigos 33 a 40. Así, no artigo 32, onde se recolle o dereito dos traballadores “*a utilizar de forma gratuíta... as instalacións deportivas... (da Xunta de Galicia)*”, se engade que esas instalacións son as “*de uso público xestionadas pola Xunta de Galicia*”. E no artigo 35, sobre “*política de axuda a diminuídos físicos e psíquicos*”, se estenden as axudas a “*todo/a traballador/a... cando exerzan a tutela dunha persoa coa que teña ou non vínculo familiar*”.

K) SEGURIDADE E HIXIENE.

Dentro do Capítulo X, “*seguridade e hixiene*”, atopamos o artigo 39, sobre “*seguridade e hixiene*”, o artigo 40, sobre “*roupa de traballo*”, o artigo 41, sobre “*servicios médicos*”, e o artigo 42, sobre “*roupa de traballo*”. Respecto ó III Convenio, este capítulo sufriu unha mingua normativa, xa que, por un lado, o artigo 39, sobre “*seguridade e hixiene*”, non recolle norma algunha, como facía o seu antecesor –o artigo 41, norma de denso contido-, limitando a remitirse á Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e, por outro lado, o artigo 40, sobre “*roupa de traballo*”, non recolle norma algunha, como facía o seu antecesor –o artigo 42-, limitando a remitirse ó Anexo VI. O artigo 41, sobre “*servicios médicos*”, e o artigo 42, sobre “*servicio e traballo*”, non presentan novidades con relación os seus antecesores –os artigos 43 e 44 do III Convenio, literalmente idénticos-.

L) MOBILIDADE.

Dentro do Capítulo XI, “*movilidade*”, atopamos o artigo 43, sobre “*movilidade xeográfica*”, sen novidades significativas con relación ó artigo 45 do III Convenio, sendo un e outro un trasunto –con algunhas especificacións respecto ás compensacións por

traslado do/a traballador/a- do artigo 40 do Estatuto dos Traballadores. Tampouco hai doutrina xudicial salientable.

M) DEREITOS SINDICAIS.

Dentro do Capítulo XII, “dereitos sindicais”, atopamos o artigo 44, sobre “delegados de persoal e comités de empresa”, o artigo 45, sobre “seccións sindicais, delegados/as sindicais e afiliados/as”, e o artigo 46, sobre “comité intercentros”. Con relación o III Convenio, no IV Convenio (1) se habilita de correo electrónico ós locais dos representantes unitarios no caso de dispor de material informático –apartado 4 do artigo 44-, (2) se introduce unha garantía de actualización anual das subvencións dirixidas ós representantes unitarios –último parágrafo do artigo 44-, (3) se regula con detalle a acumulación dos créditos horarios dos/as delegados/as sindicais –letra a) do apartado 2 do artigo 45-, e (4) se introduce, como nova competencia do comité intercentros, o “tratamento nunha mesa cos representantes da Administración das ofertas de emprego segundo as necesidades de recursos humanos previstos con anterioridade a súa publicación” –letra f) do apartado 6 do artigo 46-.

A regulación en detalle da acumulación dos créditos horarios dos/as delegados/as sindicais faise “coa fin de dotar as organizacións sindicais de máis flexibilidade e operatividade no exercicio da acción sindical que lles é atribuída por Lei, mediante as seccións sindicais que se poidan constituír, no ámbito deste Convenio”, e dita regulación é a seguinte:

a) “Os créditos horarios que poidan corresponder ós/ás delegados/as sindicais que cada unha das organizacións sindicais que asine este Convenio teñen dereito a designar de conformidade con este texto legal (sic, un convenio colectivo non é un texto legal), poden acumularse nunha bolsa única correspondente ó ámbito territorial de Galicia”.

b) “O total de crédito horario resultante da acumulación citada no punto 1, pode ser libremente distribuído por cada unha das organizacións sindicais por medio da designación de delegados/as sindicais”.

c) “A designación de delegados/as sindicais e as modificacións sobre asignación individual de créditos horarios e sobre acumulación de horas deben notificarse expresamente á Dirección Xeral da Función Pública cun mínimo de 30 días de anticipación”.

d) “Cada un dos/as delegados/as sindicais que fose designado poderá dispoñer do crédito horario que lle corresponda utilizando persoalmente o crédito que lle corresponda, cedendo total ou parcialmente o crédito horario a outro/a delegado/a sindical (ou) cedendo total ou parcialmente o crédito horario á bolsa de ámbito territorial de Galicia da organización sindical a que pertenza”.

e) “O dereito dos/as delegados/as sindicais a disfrutar do crédito horario correspondente prodúcese ós 30 días de entregar á Dirección Xeral da Función Pública por parte do sindicato correspondente unha copia do acta de constitución ou de modificación da sección sindical, previamente rexistrada na oficina pública da delegación provincial do ámbito territorial afectado”.

f) “Cada organización sindical asinante do Convenio poderá constituír unha bolsa de horas de ámbito correspondente ó territorio, que pode estar integrada polas empresas que corresponden ós seus membros dos comités de empresa, delegados/as de per-

soal e os que corresponden ós seus delegados/as sindicais. En ningún caso se superará o crédito horario total que lle corresponde á organización sindical”.

N) RÉXIME DISCIPLINARIO.

Dentro do Capítulo XIII, “*réxime disciplinario*”, atopamos un único e longo artigo, o 47, xustamente intitulado “*réxime disciplinario*”, sen novidade algunha salientable respecto ó artigo 49 do III Convenio, sobre a mesma materia.