

## ACTIVIDADES

**Caso 6:** Rosa, sin titulación aportada, acaba de ser contratada por una empresa de transporte de mercancías por carretera en la provincia de A Coruña. El convenio aplicable es el Convenio colectivo del sector de Transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (código 15001535011981) . En su contrato figura un período de prueba de 4 meses.

Pregunta:

¿Ese período de prueba de 4 meses es válido según ese convenio?

Solución:

Lo primero es revisar el texto del convenio 15001535011981 para ver qué período de prueba admite para la categoría que ocupará Rosa (por ejemplo conductor / ayudante / administrativo, etc.).

Si el convenio fija un límite menor al mes de prueba indicado (por ejemplo 1 o 2 meses según la categoría), el período de 4 meses sería excesivo y, por tanto, inválido frente a lo que dispone el convenio.

Si no hay disposición explícita para esa categoría, aplicaría lo que marque la normativa legal (Estatuto de los Trabajadores) y los acuerdos previos jurisprudenciales, pero siempre prevalece lo más favorable al trabajador entre lo que establezca el convenio o lo legal.

Por tanto, si el convenio 15001535011981 fija, digamos, 2 meses para la categoría de Rosa, solo puede estar en período de prueba los primeros 2 meses, no 4.

**Caso 7:** El convenio gallego del transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia (código 82000895012006) tiene vigencia desde el 11 de noviembre de 2023 en adelante. Una empresa del sector se pregunta qué sucede si no se denuncia al vencimiento lo que esté pactado.

Pregunta:

¿Se prorroga automáticamente si no hay denuncia del convenio?

Solución:

En este convenio (82000895012006), como en muchos de ámbito autonómico, hay un artículo de “vigencia, duración y denuncia” que regula qué sucede al término del plazo de vigencia.

Si el convenio prevé denuncia dentro de un plazo concreto antes de su vencimiento y esta no se efectúa, lo habitual es que se produzca una prórroga automática, manteniéndose las condiciones del convenio hasta que se firme uno nuevo o se modifique.

Por tanto, si no se denuncia dentro del plazo que marque el convenio, éste seguiría aplicándose en vigencia y condiciones.

## ACTIVIDADES

**Caso 8:** José trabaja en la sanidad privada en Ourense bajo el Convenio de la sanidad privada de la provincia de Ourense (2024-2027), código 32100295012024 . Llega tarde sin justificar 2 veces en el mes, cada vez por más de 15 minutos.

Pregunta:

¿Esto constituye falta leve según ese convenio? ¿Qué sanción podría aplicársele?

Solución:

Hay que revisar el texto del convenio 32100295012024 para ver cómo define faltas leves vs faltas graves, especialmente en cuanto a impuntualidades. Muchos convenios fijan que una impuntualidad no justificada repetida puede ser falta leve.

Si el convenio lo define así (por ejemplo, “impuntualidad no justificada anterior a una tolerancia fija, hasta n veces al mes”), entonces la conducta de José sería falta leve.

La sanción para faltas leves normalmente está recogida en el convenio: amonestación verbal o escrita, en general, salvo que el convenio especifique otra medida.

Por tanto, José podría recibir una amonestación escrita, o verbal si el convenio lo permite, con comunicación al trabajador y posibilidad de alegaciones.

**Caso 9:** Jubilación parcial Pedro tiene 63 años, trabaja como obrero en una empresa de construcción en Lugo. El convenio aplicable es el VII Convenio General del Sector de la Construcción, código estatal 99005585011900 (que también se aplica en Galicia si no hay convenio provincial mejor que lo modifique) . Pedro quiere acogerse a jubilación parcial con contrato de relevo.

Pregunta:

¿Puede la empresa denegar la jubilación parcial si Pedro cumple los requisitos legales y los previstos en ese convenio?

Solución:

Revisar el convenio 99005585011900 para ver si regula la jubilación parcial y si incluye cláusulas específicas del contrato de relevo, requisitos especiales, porcentaje de reducción, etc.

Si el convenio permite la jubilación parcial con contrato de relevo, y Pedro cumple edad, cotización, y demás requisitos legales, la empresa no puede denegarla arbitrariamente.

Si el convenio no contempla explícitamente esta figura, habría que ver la legislación estatal (la normativa de Seguridad Social) y si existen jurisprudencia o acuerdos provinciales aplicables más favorables.

En resumen, si convenio estatal lo contempla, Pedro tiene derecho; si no, dependerá de legislación y posibles pactos provinciales o autonómicos que mejoren la situación.

## ACTIVIDADES

**Caso 10:** Pedro trabaja como operario en empresa química a la que resulta de aplicación el convenio colectivo de ámbito nacional. Hace 10 horas extras en un mes. Su salario horario normal es 12 €.

Pregunta:

¿Qué importe debe cobrar por las horas extras?

Convenio colectivo de referencia:

XXI Convenio General de la Industria Química, código 99004235011981

Solución con referencia al convenio:

Según ese convenio, las horas extraordinarias deben remunerarse con un recargo del 75 %.

Por tanto:

Hora normal: 12 €

Recargo del 75 %:  $12 \times 0,75 = 9$  €

Valor hora extra =  $12 + 9 = 21$  €

Por 10 horas extras:  $21 \text{ €} \times 10 = 210$  € brutos