MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

SECRETARIA DE ESTADO DE
EMPLEO

DIRECCION GENERAL DE
TRABAJO

Subdirección General de
Relaciones Laborales

Convenio: I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACION RTVE
Expediente: 90/01/0001/2011
Fecha:04/11/2011
Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN
Destinatario: MARIA DEL CARMEN FERNANDEZ RUEDA
Localizador de la Subsanación Número VI17VO81.

Recibido en esta Dirección General de Trabajo el I Convenio Colectivo de la empresa Corporación RTVE (en adelante CRTVE), a los efectos de registro y publicación previstos en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pasamos a exponerles lo siguiente:

1.- En el artículo 35 del Convenio -descansos- en uno de sus párrafos se establece: “En los casos en los que así lo requiera la organización del trabajo, podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas las reducciones de los descansos de doce horas entre jornadas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute unitario por el trabajador”. Y en el artículo 43 del Convenio -guardias- , en su penúltimo párrafo se dice: “… Las reducciones de tiempo de doce horas de descanso entre jornadas podrán computarse por períodos de hasta dos semanas, acumulándose aquellos tiempos para su disfrute por el trabajador…”.

A juicio de este Centro Directivo las excepciones previstas en estos artículos del convenio contravienen lo dispuesto sobre esta materia en el artículo 34.3 del E.T., que exige que “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas”. Norma que tiene el carácter de mínimo de derecho necesario, por tanto, indisponible, aunque mejorable por pacto individual o colectivo.

Sin embargo, en cuanto al trabajo a turnos, en el artículo 19 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se contempla una excepción a la norma mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y es para el supuesto de que al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar de dicho descanso mínimo, pudiéndose éste reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, pero con la compensación en los días siguientes de la diferencia hasta las doce horas.

C/ PIO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 00
FAX: 91 363 20 38

www.mtin.es
REGCON-FUNCIONAL@mtin.es

En conclusión, exceptuados los supuestos que se prevén en este Real Decreto, y que no son exactamente los contemplados en los artículos 35 y 43 del convenio, el descanso mínimo de doce horas entre jornadas no puede verse minorado.

2.- En el artículo 44 del Convenio –jornada fin de semana- se dice: "El descanso de estos trabajadores será el resto de los días de la semana. Se compensarán con horas extraordinarias los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria establecida para el fin de semana en los párrafos anteriores". Por el contexto entendemos que se ha querido decir "… Se compensarán como horas extraordinarias los excesos de jornada…". En el supuesto de que se haya querido decir "como" en vez de "con" sería conveniente que se cambiara este párrafo empleando la palabra adecuada.

3.- Se solicita aclaración sobre la redacción del apartado 3 del artículo 46 del Convenio dado que genera confusión el hecho de que se este regulando a la vez sobre tope anual de horas extraordinarias y cómputo de jornadas de 7 horas.

4.- En el artículo 48 del Convenio al regular la jornada de los trabajadores en comisión de servicios, tras establecer que la duración máxima de ésta será de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de 2 meses en el extranjero, pudiéndose prolongar hasta otros 30 días en los supuestos de que el plazo resulte insuficiente o lo exijan razones de servicio público, se dispone lo siguiente: *"Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado, se compensarán por días libres cuando el servicio lo permita, preferentemente a la finalización del evento o acontecimiento que motivó el desplazamiento. En las Comisiones de Servicio de duración superior a diez días, el trabajador tendrá derecho a disfrutar al menos dos jornadas de descanso, de las que nos e hayan podido disfrutar durante la comisión, a la vuelta del desplazamiento".*

Al respecto y partiendo de que los días de descanso del trabajador a los que se alude corresponden al descanso semanal, se ha de señalar que el descanso mínimo semanal, de conformidad con lo dispuesto en el 37.1 del E.T., es considerado como mínimo de derecho necesario y sólo se permite la acumulación del descanso semanal por períodos de hasta catorce días. De manera que, si por razones excepcionales o por razones técnicas, organizativas, o de servicio público no se disfruta el descanso semanal correspondiente, éste se ha de compensar siempre con descanso alternativo dentro de un periodo de catorce días.

Es preciso, que por parte de esa Comisión Negociadora se aclare este extremo del convenio.

5.- En el artículo 94.1.a) del Convenio al regular sobre la excedencia voluntaria se establece que se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a un año ni superior a diez.

El artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación aprobada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23), establece que los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Es preciso, que este periodo mínimo de excedencia se ajuste a lo previsto en el artículo 46.2 del E.T. para que pueda considerarse conforme a la normativa vigente.

6.- En el artículo 99 del Convenio se acuerda la creación de ayudas sociales (asistencia sanitaria, discapacidad física, intelectual o sensorial, de estudios para los hijos de los trabajadores, etc.), y en el artículo 102 se regula un seguro colectivo de salud que otorgará cobertura de asistencia sanitaria a todos los trabajadores en activo de CRTVE.

Sin embargo, en ambos artículos se establece como requisito para que los trabajadores con contratos temporales sean beneficiarios de estas prestaciones que tengan una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

Esta regulación supone un trato desigual e injustificado para los trabajadores con contratos temporales, contrario a lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, al no constituir la temporalidad en el empleo una causa objetiva que justifique el distinto tratamiento entre trabajadores que realizan las mismas funciones y cuya única diferencia es la duración de los contratos, y contraviene lo dispuesto en el artículo 15.6 del mismo texto legal, en el que se establece: *“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida…”.*

Si cabe la matización de alguna cuestión, como es el establecimiento de un determinado período de vinculación de los trabajadores a la empresa, si esta se exige tanto para fijos como para temporales.

7.- En el Anexo 7 del Convenio, punto 8, se dice: “Como anexo al presente acuerdo se adjunta la relación nominal de los trabajadores del Ente Público RTVE, RNE, S.A. y TVE, S.A que en la actualidad están clasificados en alguna de las categorías profesionales de las señaladas en el punto 2 de este documento”, sin embargo, esta relación nominal no forma parte de la

firmas para su envío al B.O.E.

Por todo lo expuesto, se efectúa la presente notificación a la Comisión Negociadora del convenio -a través de la persona designada por esa Comisión para solicitar la inscripción del mismo-, al objeto de que procedan a efectuar las oportunas aclaraciones y/o correcciones de los extremos antecitados del convenio, en cuyo caso deberán presentar las correspondientes rectificaciones firmadas por los componentes de esa Comisión, además del archivo informático de todo el texto del convenio (para enviar a BOE) en el que se incluyan las modificaciones que, en su caso, se acuerden, o bien, realicen las alegaciones que estimen pertinentes, y ello en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, quedando entretanto en suspenso el trámite del expediente, e indicándoles que si así no se hiciera se les tendrá por desistidos de su petición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 42 en relación con el artículo 92 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

EL DIRECTOR GENERAL P.D. (ORDEN TIN 2254/2011, de 28 de julio),

Subdirector General de Relaciones Laborales,

JAVIER GOMEZ-HORTIGÜELA AMILLO