



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00137/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 137/2017

Fecha de Juicio: 3/10/2017 a las 10:00

Fecha Sentencia: 5/10/2017

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000214 /2017

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: CGT

Demandados: CORPORACION RTVE, CCOO, SIE, USO, UGT

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Reclamado el derecho de los trabajadores a que se ajuste la interpretación a la jornada máxima de 40 horas semanales y de 9 horas por día establecida en el estatuto de los trabajadores, se respete el descanso entre jornadas de 12 horas cuando se produzcan eventos o rodajes previstos en el art. 51 del convenio colectivo y se declare el derecho a los trabajadores a recibir al menos con 24 horas de antelación el preaviso de las jornadas de rodaje, se estima la excepción de falta de acción (inadecuación de procedimiento) en las dos últimas pretensiones, porque no hay controversia real, en tanto en cuanto la empresa concede las 12 horas de descanso entre jornadas y preavisa con 24 horas de antelación, sin que el convenio le obligue a hacerlo por escrito. - Se desestima la primera pretensión de la demanda, porque el convenio permite, que los trabajadores afectados por jornadas de rodaje, trabajen más de 9 horas ordinarias de trabajo, siempre que descansen 12 horas entre jornada, no habiéndose probado por los demandantes que estas jornadas desborden la jornada anual máxima.



AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2017 0000225

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000214 /2017

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 137/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a. MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a cinco de octubre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000214/2017 seguido por demanda de CGT (con representación LLUC SANCHEZ BERCEDO) contra CORPORACION RTVE (representada por el Abogado del Estado D. Gonzalo Mairata), CCOO (Letrado D. Miguel Ángel Crespo), SIE, USO (Letrada D^a. Julia Bermejo Derecho), UGT (Letrado D. Roberto Manzano del Pino) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 7 de Julio de 2017 se presentó demanda por CGT contra sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 3/10/2017 a las 10:00 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda, mediante la cual pretende dictemos sentencia por la cual:

-Se declare el derecho de los trabajadores a que se ajuste la interpretación a la jornada máxima de 40 horas semanales y de 9 horas por día establecida en el estatuto de los trabajadores.

-Se respete el descanso entre jornadas de 12 horas cuando se produzcan eventos o rodajes previstos en el art. 51 del convenio colectivo.

-Se declare el derecho a los trabajadores a recibir al menos con 24 horas de antelación el preaviso de las jornadas de rodaje.

Denunció, a estos efectos, que a los trabajadores, a quienes se aplican las jornadas de rodaje, se les somete a un estado de excepción respecto a la jornada del convenio. – Así, se les imponen jornadas de 22 o 23 horas diarias, no se respeta su descanso entre jornadas, ni se les preavisa con 24 horas de antelación, lo cual vulnera la regulación legal de la jornada y también la regulación convencional.

Subrayó, además, que los abusos de la empresa eran generalizados, lo que atentaba contra el derecho a la salud de los trabajadores.

CCOO; UGT y USO se adhirieron a la demanda.

La CORPORACIÓN DE RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA (CRTVE desde ahora) se opuso a la demanda. – Excepcionó falta de acción, en su vertiente de inadecuación de procedimiento en lo que afecta a la segunda y tercera pretensión de la demanda, por cuanto no hay un conflicto colectivo real, puesto que la empresa respeta, en todo caso, el descanso de 12 horas entre jornada y preavisa con 24 horas de antelación, sin perjuicio de que se hayan producido incumplimientos puntuales, que deberán impugnarse individualmente.

Se opuso a la primera pretensión de la demanda, porque el art. 51 del convenio se apoya en el art. 34 ET, que posibilita la distribución irregular de jornada, así como la superación de 9 horas de trabajo diario, siempre que se respete el descanso de 12 horas entre jornadas, lo cual sucede aquí.

Los demandantes se opusieron a la excepción propuesta, por cuanto la empresa no respeta de modo generalizado el descanso de 12 horas, ni preavisa con 24 horas de anticipación.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

-La empresa mantiene que da descansos de 12 horas con carácter general y cumple preaviso.

-El convenio autoriza a prolongar la jornada de más de 9 horas siempre que se respete descansos

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- CGT es un sindicato de ámbito estatal, implantado debidamente en CRTVE.– CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos y acreditan implantación en la empresa antes dicha.– USO es un sindicato de ámbito estatal, implantado también en la empresa reiterada.

SEGUNDO.- CRTVE regula sus relaciones laborales por su II Convenio, publicado en el BOE de 30-01-2014, suscrito con UGT; ALTERNATIVA-APLI; ALTERNATIVA-RTVE y USO.– Dicho convenio concluyó su vigencia el 31-12-2015.

TERCERO.- Cuando la empresa necesita utilizar las jornadas de rodaje, entendiéndose como tales, los supuestos en los que, a su propio juicio, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el convenio colectivo, determina el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. La empresa notifica el preaviso veinticuatro horas antes de la jornada a los trabajadores afectados de su decisión verbalmente o por escrito. – También comunica periódicamente a los comités de empresa qué trabajadores perciben el complemento de jornadas de rodaje, en el momento en el que dicha información esté disponible.

Esos días computan como jornadas de 7,5 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada. – La jornada diaria supera normalmente las 9 horas de trabajo efectivo, si bien se descansa habitualmente 12 horas entre jornada y jornada.

CUARTO.- El 25-01-2017 CGT reclamó ante la Comisión Paritaria, de la que forma parte, que se estudiara el uso abusivo de la empresa en relación con el art. 51 del convenio. – El 6-04-2017 se reunió la Comisión Paritaria, donde CGT planteó su denuncia, respondiéndole la empresa que las jornadas de rodaje habituales no superan las 12 horas y se descansa normalmente 12 horas entre jornada y jornada.

Los demás sindicatos, presentes en la Comisión, manifestaron sus propias posiciones. – La empresa respondió que el art. 51 del convenio tiene apoyo en el art. 34 ET, que permite la distribución irregular de jornada, lo cual posibilita que la empresa imponga jornadas superiores a la normal, siempre que respete el derecho indisponible al descanso de 12 horas entre jornadas y subraya que las jornadas de rodaje computan dentro de la jornada anual.

CGT manifestó que estaba dispuesta a negociar y vincula la flexibilidad en cuanto a la jornada de 9 horas diarias, relacionándola con otros aspectos conflictivos del art. 51, entre los cuales citó la exigencia de un preaviso fehaciente y al cómputo y compensación de jornada extraordinaria por encima del máximo que se acuerde eventualmente.

Las partes cruzaron propuestas y contrapropuestas, que concluyeron finalmente sin acuerdo.

QUINTO.- El 17-05-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero es pacífico.
- b. – El segundo del BOE citado.
- c. – El tercero es pacífico en lo que se refiere al cómputo de las 7, 5 horas diarias, fuere cual fuere la jornada realizada, así como la superación habitual de las 9 horas diarias de trabajo efectivo. – Se declara probado el descanso habitual entre jornadas, porque así se deduce del documento 4 de la empresa (descripción 38 de autos), aunque es cierto también que se incumple en algunas ocasiones. – Se tiene por probado que la empresa preavisa normalmente con 24 horas de antelación a la jornada de rodaje, porque así se deduce del documento 3 de su ramo (descripción 33 de autos), sin que los demandantes, quienes cargaban con la prueba hayan demostrado lo contrario, siendo revelador que en la Comisión Paritaria, celebrada el 6-04-2017, no se denunció propiamente el incumplimiento del plazo de preaviso sino que no se notificaba fehacientemente. – La notificación a la RLT se deduce del documento 2 de CGT (descripción 42 de autos).
- d. – El cuarto del acta de la Comisión paritaria, que obra como documento 1 de CGT (descripción 41 de autos).
- e. – El quinto del acta de mediación mencionada, que obra como documento 3 de CGT (descripción 3 de autos).

TERCERO. – CRTVE excepcionó falta de acción, en la que subsumió la excepción de inadecuación de procedimiento, limitada a las dos últimas pretensiones de la demanda, porque no concurre conflicto actual sobre ellas, puesto que la empresa está de acuerdo y cumple el descanso entre jornadas de 12 horas y el preaviso de 24 horas, si bien dicho preaviso no tiene por qué expedirse por escrito.

La Sala en SAN 4-12-2015, proced. 301/2015, ha estudiado la excepción de **falta de acción** donde sostuvimos lo siguiente: *"La STS de 18 de julio de 2002 (Rec. 1289/2001, realizó un importante esfuerzo para delimitar el concepto de "falta de acción". Dicha sentencia razona que: "La denominada "falta de acción" no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) un desajuste subjetivo entre la acción y su titular; B) una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada; C) la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas; y D) una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada". - Hemos mantenido el mismo*

*criterio, en SAN 23-12-2013, proced. 386/2012; 11-02-2014, procedimientos 477/2013 y 356/2013, 25-02-2014, proced. 39/14, 21-07-2014, proced. 135/2014, SAN 2-03-2016, proced. 377/15; SAN 10-05-2017, proced. 71/17 y SAN 20-07-2017, proced. 177/17, en los que hemos definido qué criterios son aplicables para la estimación de la excepción de **falta de acción**".*

El art. 153.1 LRJS dice lo siguiente: *1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.*

La norma citada ha sido interpretada por la jurisprudencia, por todas STS 18-05-2017, rec. 208/16, donde se sostuvo: *"Dado el tenor de la cuestión controvertida, conviene recordar la reiterada doctrina jurisprudencial de esta Sala, sentada ya en interpretación del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral -hoy artículo 153.1 de la LRJS - resumida en la sentencia de 9 de diciembre de 2015 (recurso casación 94/2015), y que evocaba la dictada en 18 de diciembre de 2012 (recurso casación 18/2012, sobre los requisitos de la modalidad procesal de conflictos colectivos, cuando señalaba que " A este respecto hay que señalar que esta Sala tiene una consolidada doctrina acerca de los elementos que han de concurrir para que haya de seguirse la modalidad procesal de conflicto colectivo. Así, entre otras, en la sentencia de 10 de diciembre de 2009, recurso 74/09, ha señalado interpretando el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral : "Al interpretar dicho precepto esta Sala IV ha señalado reiteradamente, (sentencias de 19-5-04 (rcud. 2811/2003) 4 octubre 2004 (rcud. 39/2003), 8 de julio del 2005 (rcud. 144/2004), y 28-1-2009 (rcud. 137/200) entre otras muchas) que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".*

La doctrina de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por todas SAN 10-05-2017, rec. 71/17 ha sostenido que es presupuesto constitutivo, para que proceda la promoción de un conflicto colectivo que, además de los requisitos mencionados, concorra un conflicto jurídico actual entre los contendientes, de manera que, cuando no exista auténtica controversia real entre ellos, no procederá admitir el procedimiento de conflicto colectivo.

La Sala comparte el criterio de la empresa demandada, puesto que se ha acreditado claramente que CRTVE está de acuerdo en su obligación de conceder 12

horas de descanso entre jornadas, como no podría ser de otro modo, puesto que se trata de un derecho indisponible, a tenor con lo dispuesto en el art. 34 ET y así lo manifestó en la Comisión Paritaria (hecho probado cuarto) y también en el acto del juicio. – Cuestión distinta, claro está, es que se hayan producido incumplimientos concretos, que deberán hacerse valer mediante las correspondientes acciones individuales.

Sucede lo mismo con el preaviso, puesto que se ha acreditado que la empresa preavisa con 24 horas, sin que esté obligada a hacerlo por escrito, por cuanto el art. 51.1 del convenio remite a los mismos criterios de preaviso que los exigidos para la disponibilidad, que deberá hacerse con antelación al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión. – El régimen de preaviso de la disponibilidad se regula en el art. 46 del convenio y no requiere que se haga por escrito. – También aquí puede suceder que la empresa no lo respete puntualmente, en cuyo caso procederá reclamarlo individualmente.

Consiguientemente, vamos a estimar la excepción de falta de acción, en su vertiente de inadecuación de procedimiento, en lo que afecta a las dos últimas pretensiones de la demanda.

CUARTO. – Admitida la excepción, propuesta por CRTVE, para las dos últimas pretensiones de la demanda, debemos pronunciarnos únicamente sobre la primera pretensión de la demanda, en la que se reclama el derecho de los trabajadores a que se ajuste la interpretación del art.51 del convenio a la jornada máxima de 40 horas semanales y de 9 horas por día establecida en el estatuto de los trabajadores.

La solución del litigio requiere reproducir el art. 51 del convenio, que regula las jornadas de rodaje y dice así:

1. En los supuestos en los que, a juicio de la empresa, haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el presente convenio colectivo, la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. La empresa notificará con los mismos criterios de preaviso que para la disponibilidad, de forma previa al desplazamiento, a los trabajadores afectados de su decisión. Asimismo, se comunicará periódicamente a los comités de empresa qué trabajadores perciben el complemento de jornadas de rodaje, tan pronto dicha información esté disponible.

2. Cuando se realice un viaje para la cobertura de acontecimientos informativos, rodajes o eventos especiales, se percibirá un complemento de jornada de rodaje por día en que circunstancialmente deba realizarse la cobertura, que puede significar una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria.

3. Las jornadas realizadas con este complemento computarán como jornadas de 7,5 horas en el cómputo horario, sin tener en cuenta la jornada realizada.

Durante el tiempo en que se presten servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del citado convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, con las excepciones establecidas en las tablas de incompatibilidades de este convenio.

Si durante los días de seguimiento del evento coincide el trabajo en sábado, domingo o festivo recogido en el calendario laboral de la empresa, estos días se compensarán además con la cantidad prevista de módulo festivo del convenio colectivo y, en el caso de que no le corresponda trabajar en ese día, el día libre correspondiente.

La regulación general de la jornada de la empresa demandada se establece en los arts. 38 y 39 del convenio, que dicen lo siguiente:

Artículo 38. Jornadas.

La regulación de tiempo de trabajo comprende dos elementos: jornada y horario. Se entiende la primera como el tiempo que está obligado el trabajador a trabajar, y el horario como un instrumento de concreción de la jornada para precisar el tiempo en que se ha de prestar el servicio.

La empresa fijará el calendario laboral de acuerdo con los aprobados por las correspondientes administraciones públicas.

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por CRTVE, tanto las jornadas como los horarios tendrán la variabilidad y movilidad que la indicada naturaleza exija en las áreas determinadas en este convenio colectivo.

Las especiales características de CRTVE no son de aplicación general, por lo que en determinadas áreas deben regularse los complementos necesarios en materia de jornada y horarios.

No obstante lo anterior, al amparo de lo establecido en el art. 34 del estatuto de los trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada y en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador que no tenga asignado ningún complemento de los que comportan variabilidad horaria, vendrá obligado a adecuar su jornada y horario laboral, ocasionalmente y por necesidades imprevistas y no planificables de aquel servicio. Esta distribución irregular de la jornada no podrá exceder de 9 jornadas a lo largo del año natural. De dichas jornadas, un máximo de dos podrán ser festivas, sin que las mismas puedan ser las de Nochevieja y Navidad.

Artículo 39. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo anual se compone, como regla general, de la jornada base más la jornada que resulte del régimen de jornada ordinaria variable o de turnos que se regula en este capítulo.

Con carácter general se establece una jornada base anual de 1561 horas de trabajo, de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de las semanas en lunes y terminando en domingo.

Tal y como dispone el artículo 4 del real decreto-ley 20/2011, «reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos», a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos. Por lo tanto, y mientras continúen vigentes las prescripciones del mencionado artículo, con carácter general se establece una jornada base anual de 1.672,5 horas de trabajo durante el año 2013, de

37,5 horas semanales y de siete horas y media diarias, excluidos sábados, domingos y festivos, con las particularidades y excepciones que se indican en este capítulo. El cómputo horario de las semanas será con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.

No obstante lo anterior, en razón a la continuidad del servicio público esencial de CRTVE, todo trabajador viene obligado a adecuar su jornada laboral, ocasionalmente y por imperiosas necesidades de aquel servicio, así como a realizar las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven. Por tanto y atendiendo a la naturaleza excepcional de tal medida, solamente serán requeridos aquellos trabajadores imprescindibles para el trabajo concreto que motive la calificación de imperiosa necesidad.

Las diferentes áreas, dependencias y servicios publicarán mensualmente los cuadrantes con los horarios de cada trabajador que, con carácter general, deberán tener una periodicidad mensual. Esta publicación se realizará con al menos cinco días de antelación a la finalización del mes anterior a través del portal del trabajador o mediante el sistema informático adecuado.

CRTVE facilitará mensualmente al personal la certificación de los horarios realizados, así como la información sobre las horas extraordinarias, incidencias y descansos realizados a través del portal del trabajador, donde estará dispuesta la información antes de la finalización del mes siguiente.

La jornada diaria y semanal del personal con contrato temporal o indefinido será la misma que la del personal fijo de CRTVE.

Conviene reproducir también los tres primeros apartados del art. 34 ET, que regulan la jornada y su distribución irregular:

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos”.

La Sala considera que el art. 51 del convenio regula claramente un supuesto de distribución irregular de jornada, que podrá utilizarse por la empresa, cuando haya de procederse a la cobertura de eventos o rodajes que por su singularidad no puedan atenderse por las vías ordinarias previstas en el propio convenio colectivo, en cuyo caso la empresa determinará el régimen de prestación de trabajo exigible durante las indicadas fechas en lo relativo a jornada, variabilidad horaria, trabajo en festivos y trabajo nocturno, y el régimen de descanso, así como los equipos o profesionales necesarios. – Cuando concurren dichas circunstancias, la empresa podrá desplegar las jornadas de rodaje, aunque está obligada, como apuntamos más arriba, a preavisar a los trabajadores con veinticuatro horas de antelación.

Los días, en los que se utilice la jornada de rodaje, computarán a razón de 7, 5 horas, con independencia de la jornada realizada, por cuanto durante la prestación de servicios en el evento concreto no se aplicarán las previsiones del convenio en materia de jornadas y descanso, así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstos, con las excepciones establecidas en las tablas de incompatibilidades del propio convenio.

Consiguientemente, durante los eventos reiterados la empresa podrá disponer la realización de jornadas superiores a las establecidas convencionalmente, que podrán sobrepasar las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, siempre que entre jornada y jornada se descansen 12 horas. – Es así, por cuanto el art. 34.3 dispone claramente que la regla general, según la cual el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, puede salvarse por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Es claro, por tanto, que las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo puede disponerse por convenio, siempre que se asegure un descanso entre jornadas de 12 horas, que es indisponible. – Dicha indisponibilidad trae causa en el art. 40 CE, así como en el art. 4.2,d ET, que asocian la limitación de la jornada laboral y el descanso a la salud y seguridad e higiene en el trabajo. - Del mismo modo, el art. 6 de la 2003/88/CE, en relación con el art. 2 de la Carta Social Europea, en la que se apoya el art. 151 del TFUE, el art. 7 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales y el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, acreditan que la limitación de la duración máxima de la jornada es un objetivo comunitario básico y se encomienda a los Estados, que promuevan las medidas necesarias para alcanzar dicho resultado, asociado, como hemos visto, a la salud de los trabajadores, así como a la conciliación de su vida profesional y familiar.

Por consiguiente, probado que el art. 51 del convenio permite a la empresa inaplicar el régimen convencional de jornada y descansos en las jornadas de rodaje, es claro que los trabajadores afectados no tienen derecho a realizar un máximo de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, pudiendo realizar un período más amplio, siempre que descansen 12 horas entre jornada, lo que no se discute con la empresa. – Esa afirmación no comporta que las horas realizadas, que superen las 7, 5 horas computadas, no se tengan en cuenta para el cómputo de la jornada anual, que asciende, de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del propio convenio, a 1.672, 5 horas anuales en promedio semanal de 37 horas 30 minutos, mientras se mantenga vigente el art. 4 RDL 20/2011 y de 1561 horas anuales en cómputo de 35 horas semanales, cuando ya no lo esté. – De hecho, en la comisión paritaria, celebrada el 6-04-2017, la empresa subrayó que las jornadas de rodaje computan dentro de la jornada anual, acreditando, de este modo, que su intención no es desbordar, mediante jornadas de rodaje, la jornada máxima pactada.

Por todo lo expuesto, es claro que si los trabajadores, implicados en las jornadas de rodaje, están obligados a realizar jornadas superiores a 9 horas ordinarias de trabajo efectivo por jornada, siempre que descansen 12 horas entre jornada, porque así lo autoriza el art. 51 del Convenio, que regula un sistema específico de distribución irregular de jornada para estos supuestos, sin que se haya probado por los demandantes, quienes cargaban con la prueba, que las jornadas impuestas desborden la jornada máxima convencional, admitiéndose por la empresa que las horas realizadas efectivamente computan para el cálculo de la jornada anual, habiéndose probado claramente que la empresa concede descanso entre jornadas de 12 horas, no queda más opción que la total desestimación de la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO; UGT y USO, estimamos la excepción de falta de acción, en su vertiente funcional de inadecuación de procedimiento respecto a la segunda y tercera pretensión de la demanda, por lo que absolvemos a la CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA de ambas pretensiones. – Desestimamos también la primera pretensión de la demanda, por lo que absolvemos, del mismo modo, a CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA de dicha pretensión.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de los Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco



de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0214 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0214 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.