# PROPUESTA UGT Y SI SOBRE LA COMPENSACIÓN POR COINCIDENCIA DE FESTIVOS CON EL DESCANSO SEMANAL

Desde los sindicatos UGT y SI hay tenemos una clara voluntad de **avanzar con rapidez, pero con paso firme**, en la negociación abierta con la dirección sobre algunos asuntos que, como os hemos trasladado en comunicaciones anteriores, consideramos urgentes.

La pasada semana se acordó en la Mesa de Negociación de Modificación del III Convenio Colectivo de RTVE hacer llegar esta semana las propuestas de los representantes sindicales en aquellos temas que, a su vez, nos había trasladado la dirección. Y también comunicar los asuntos objeto de negociación que consideramos prioritarios. **UGT y SI ya hemos cumplido**, y la dirección tiene ya un segundo documento (conocéis el primero) añadiendo otras materias que consideramos importante abordar.

Entre ellas, está el tema de los **festivos especiales** (24, 25, 31 de diciembre y 1 y 6 de enero), todo lo que afecta al **fin de semana y la noche**, las **dietas, kilometraje**, c**omidas y jornadas de rodaje, revalorización de la compensación establecida en el artículo 99** (Medidas relacionadas con el fomento del empleo; jubilaciones), la **regulación de la jubilación parcial** y su compensación económica y la **modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia** del personal del sector público destinado en la **Comunidad Autónoma de las Illes Balears**.

Y sobre todo, dado que el tiempo apremia porque hay reclamaciones judiciales pendientes, **la propuesta de UGT y SI a la propuesta de compensación de festivos coincidentes el descanso semanal**.

La empresa trasladó a la Mesa una redacción que incluía la compensación para aquellos que trabajan de lunes a viernes, y excluía expresamente a quienes tienen el turno del fin de semana. En la reunión de la semana pasado, nos opusimos firmemente a esa exclusión: nos parecía **absolutamente discriminatoria, un agravio comparativo entre personas trabajadoras de CRTVE y suponía perjudicar los derechos** de los compañeros y compañeras que tienen esa modalidad de jornada.

UGT y SI han trasladado a la dirección su propuesta conjunta de negociación: en ella, aceptamos la redacción que propone la empresa para aquellos que trabajan de lunes a viernes, aunque pedimos que si por necesidades del servicio o por cuestiones atribuibles a la empresa esos festivos generados no pueden disfrutarse, que **NO CADUQUEN** al año de su generación.

Y, sobre todo, pedimos que **se incluya EXPRESAMENTE al personal con jornada de fin de semana en la compensación de festivos** coincidentes con el descanso semanal **SIN PROPORCIONALIDAD.**

En primer lugar, porque la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dejó claramente identificados en su sentencia de 9 de diciembre de 2015 los días de descanso de aquellos que trabajan en fin de semana en la CRTVE. Por tanto**, igual que sucede con la jornada ordinaria, si un festivo coincide con esos días de descanso, se produce un solapamiento que debe recibir la misma protección que el descanso semanal del resto de la plantilla.**

Además, porque **el artículo 14 de la Constitución Española consagra la igualdad**. Y si se reconoce la compensación a quienes trabajan de lunes a viernes, debe reconocerse también al personal de fin de semana. **De lo contrario**, el disfrute efectivo del festivo quedaría condicionado al turno asignado y **este colectivo de trabajadoras y trabajadores sería de peor condición respecto de la protección del solapamiento**.

Y también, porque **la sentencia del Tribunal Supremo 372/2025 de 30 de abril**, la llamada "sentencia Zara", **reconoce el derecho a compensar el festivo coincidente con el descanso fijo** y la aplicación de dicha sentencia en conflictos colectivos que estaban pendientes respeta ese descanso fijo, se produzca cuando se produzca.

Es nuestra **propuesta de negociación**. Una negociación a la que acudimos con voluntad de llegar a acuerdos equilibrados. UGT y SI la consideramos justa, equitativa y además respetuosa con el principio de igualdad. En CRTVE no puede haber discriminación, y más en un turno que es voluntario y de especial penosidad. No podemos añadir un obstáculo más a los muchos que ya tienen al realizar su labor en esa jornada. Es de justicia atender su reivindicación y ser equitativos en éste, y en otros muchos asuntos que les afectan.

A: Mesa de Negociación de Modificación del III Convenio Colectivo de CRTVE

Se remite propuestas de Convenio de UGT y SI y temas a tratar:

## 1) Compensación de festivos del personal de fin de semana de RTVE

***Propuesta de negociación con compensación íntegra***

Proponemos incluir expresamente al personal con jornada de fin de semana en la compensación de festivos coincidentes con el descanso semanal. Sin proporcionalidad. La petición se argumenta en la propia identificación de los días de descanso que efectuó la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2015. En el principio de igualdad consagrado en la Constitución. Y también en la protección diferenciada del festivo y el descanso semanal que el Supremo ha establecido en la sentencia 372/205 de 30 de abril de 2025 y que la Audiencia Nacional está empezando a aplicar en distintos conflictos colectivos (por ejemplo, en el fallo de mayor de 2026 ante el conflicto presentado por el sector de Contact Center).

### 1. La sentencia de RTVE de 2015 identifica el descanso semanal

La sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2015 rechazó reconocer una libranza adicional por los festivos trabajados que recayeran en sábado al personal de RTVE con jornada de fin de semana. Para ello tuvo en cuenta el régimen especial de jornada y entendió que el descanso compensatorio se disfrutaba durante los restantes días de la semana.

Dice la sentencia que de los artículos del Convenio de CRTVE se deduce el singular régimen de cómputo de jornada y de descansos compensatorios al trabajo en fin de semana que tienen reconocido los trabajadores con la "jornada fin de semana", bien la ordinaria de tres días o bien la transitoria de dos días, dado que en ambos casos, teniendo la jornada semanal máxima de 28 horas los primeros o de 24 horas los segundos de trabajo, serán computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria, ***«y además, cabe entender que el descanso semanal de estos trabajadores será el resto de los días de las semana »*** *(fundamento jurídico cuarto, apartado 4).*

*«además, resulta que el colectivo afectado únicamente trabaja los fines de semana, por lo que no presta sus servicios "excepcionalmente" sino "normalmente" en días festivos, y el resto de la semana no trabaja,* ***disfrutando de descanso compensatorio*** *(incluyendo por el trabajo en sábado y domingo)* ***todos los restantes días de la semana*** *» (fundamento jurídico cuarto, apartado 6).*

Por tanto, el propio razonamiento que sirvió para negar a quienes trabajan en fin de semana la compensación adicional del sábado **identifica el resto de los días como descanso semanal** y les atribuye, además, una función compensatoria del trabajo en fin de semana.
Sobre esa identificación se construye nuestra propuesta: si un festivo coincide con esos días de descanso, se produce un solapamiento que debe recibir la misma protección que el descanso semanal del resto de la plantilla.
Por cierto: la sentencia de 2015 no prohibió pactar una mejora de estos derechos, que es de lo que se trata en este proceso de negociación.

## 2. La igualdad de trato debe atender a cuándo descansa cada colectivo

El artículo 14 de la Constitución Española consagra la igualdad ante la ley. Su comienzo dispone:
*«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».*
Desde esta base, defendemos que, si RTVE reconoce la compensación de festivos solapados con el descanso semanal a quienes trabajan de lunes a viernes, debe reconocerla también al personal de fin de semana cuando el festivo coincida con sus propios días de descanso.
De lo contrario, el disfrute efectivo del festivo quedaría condicionado al turno asignado y este colectivo sería de peor condición respecto de la protección del solapamiento. Estamos ante un supuesto de igualdad de trato entre situaciones comparables.

## 3. Regulación de la Jornada fin de semana en el III Convenio de RTVE:

El artículo 52 del III Convenio, en la redacción modificada en 2023, establece 28 horas de trabajo semanal **computables a todos los efectos como las 35 horas ordinarias.** Se trata de la jornada completa propia de ese régimen.
Asimismo, reconoce los festivos que coincidan con viernes o lunes y, si se trabajan, la libranza de las horas trabajadas. **La nueva protección que proponemos debe añadirse a esos derechos, sin sustituirlos ni generar doble compensación.**

## 4. La sentencia de Zara protege el descanso con independencia de su ubicación

La sentencia del Tribunal Supremo 372/2025, de 30 de abril , la llamada “sentencia Zara” ha supuesto un antes y un después en la compensación de los festivos en días de descanso. Establece que el principio general es que los festivos que coincidan con el descanso semanal se han de considerar no disfrutados y deben ser compensados, pues no cabe el solapamiento de descansos semanales con tales festivos (estatales, autonómicos o locales).
En el fundamento jurídico cuarto, señalan que es fácil deducir que, en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores, “la voluntad del legislador, que califica el festivo como “descanso laboral” ha sido la de que quien trabaje por cuenta ajena disfrute, no solo de los descansos semanales que tienen su fundamento en la preservación de su salud laboral y su sustento también en la Directiva Comunitaria, sino también de los 30 días naturales de vacaciones anuales, art. 38, y junto a lo anterior de hasta 14 días de carácter retribuido y no recuperable como festivos laborales de ámbito estatal o autonómico”.
Añaden que “también es relevante recordar que el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Que bien a confirmar “que el criterio general debe ser el disfrute de los festivos laborales en toda su extensión”, y que “solo en situaciones excepcionales podrá ser sustituido por descanso alternativo o retribución”.

El fallo reconoce el derecho a compensar el festivo coincidente con el descanso fijo, añadiendo además que "el derecho al descanso en debate no debe incidir por sí mismo en la jornada laboral o su distribución".

Por todo ello, esta es la redacción que proponemos:

**REDACCIÓN PROPUESTA:**

"Por coincidencia de festivo en día de descanso semanal: al personal en activo que vea imposibilitado el disfrute de un festivo nacional, autonómico o local por su coincidencia con el descanso semanal que haya devengado, tendrá derecho a un día de compensación o a una compensación por tiempo proporcional, cuyo disfrute está condicionado a que las necesidades del servicio lo permitan. El reconocimiento de dicha compensación se generará al día siguiente del hecho causante *y se disfrutará dentro de los doce meses siguientes a su generación. Si por necesidades del servicio o por cuestiones atribuibles a la empresa se impidiera su disfrute en ese plazo, el derecho se mantendrá hasta que pueda hacerse efectivo.*

Respecto a quienes realizan su labor en jornada de fin de semana, además de los derechos reconocidos en el artículo 52 del Convenio colectivo respecto de los festivos que coincidan con viernes o lunes, el personal adscrito tendrá derecho a la compensación de los festivos nacionales, autonómicos o locales del calendario laboral de su centro de trabajo que coincidan con los siguientes días de descanso semanal:
a) Para quienes tengan asignada la jornada de sábado, domingo y lunes: los festivos que recaigan en martes, miércoles o jueves.
b) Para quienes tengan asignada la jornada de viernes, sábado y domingo: los festivos que recaigan en lunes, martes, miércoles o jueves.
Cada coincidencia generará el mismo derecho de compensación previsto con carácter general para el resto de la plantilla.
A efectos de evitar vacíos de cobertura, se reconoce expresamente que los festivos que coincidan con viernes o lunes de descanso semanal estarán igualmente protegidos: el viernes para la modalidad de sábado, domingo y lunes y el lunes para la modalidad de viernes, sábado y domingo. En esos casos se aplicará la compensación general íntegra, sin duplicidad con la prevista en los párrafos anteriores o con cualquier otra ya reconocida por el mismo festivo.
La compensación se disfrutará dentro de los doce meses siguientes a su generación. Si por necesidades del servicio o por cuestiones atribuibles a la empresa se impidiera su disfrute en ese plazo, el derecho se mantendrá hasta que pueda hacerse efectivo".

2) Temas nuevos a tratar que se añaden a los enviados con anterioridad:

1) Sistema retributivo mandos y responsabilidades
2) Festivos especiales 24, 25, 31 de diciembre y 1 y 6 de Enero
3) Fin de semana y noche
4) Dietas y kilometraje
5) Comidas y jornadas de rodaje
6) Transparencia y acceso a la información
7) Revalorización de la compensación establecida en el Artículo 99.- Medidas relacionadas con el fomento del empleo. Jubilaciones

8) Regulación de la Jubilación Parcial y su compensación económica.
9) La modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

MIGUEL ÁNGEL CURIESES GAITE
*Secretario General de UGT en la CRTVE*

JOSÉ MIGUEL MARTÍNEZ MILLAN
*Secretario General del Sindicato SI*