

PLUS DE FESTIVOS

Del Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es dable extraer que las personas trabajadoras tienen derecho a 14 festivos al año que tendrán carácter retribuido y no serán recuperables. En concreto, dicho artículo establece que *“las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales”*.

A este respecto se ha señalado que los festivos han de disfrutarse en su fecha y que el descanso por festividad no es un descanso destinado al descanso y a la recuperación de la salud (como ocurre con los días de descansos semanal y con las vacaciones), sino un descanso destinado a que el trabajador pueda ejercer su derecho a participar en una celebración de la colectividad, frustrándose esa dimensión social y cultural si la festividad no se disfruta en su fecha.

Ahora bien, sobre el trabajo en festivos la regulación legal es prácticamente inexistente, limitándose a lo dispuesto en el Art.47 del Real Decreto 2001/1983, norma que si bien fue derogada por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, dicha derogación no afectó al citado Art. 47 y a los Arts. 45 y 46 del mismo Decreto que por ello deben considerarse plenamente vigentes.

Establece el Art. 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, que *“cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio”*.

Pues bien, al hilo del término *“excepcionalmente”* no han faltado las interpretaciones que han sostenido que en el caso de los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos, dado que su jornada de trabajo en esos días es habitual y no excepcional, no deben tener derecho a la compensación extraordinaria que prevé el Art. 47 citado.

Tales interpretaciones, sin embargo, resultan contraria a la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Para dicha doctrina, en el caso de los trabajadores que son contratados específicamente para trabajar en festivos, la habitualidad de su trabajo en esos días no excluye la aplicación del art. 47 RD 2001/1983 ni, por tanto, la obligación de compensación que establece este precepto (STS de 18 de diciembre de 2020- Rº 62/2019)

Asimismo, en la reciente STS de 4 de marzo de 2025 (Rº 3222/2023) se ha planteado la posible vulneración del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios en festivos, al negarles el derecho a percibir el plus de festivos recogido en el Convenio que se reconoce sin embargo a los trabajadores que realizan una jornada normal u ordinaria cuando les corresponde trabajar en festivos.

Con cita de la STS de 9 de junio de 2009 (Rº 102/2008) se concluye que un precepto convencional que de forma expresa indique que el plus festivo no es abonable al personal contratado para realizar, exclusiva o específicamente, trabajos en festivos, debe reputarse contrario a la legalidad por comportar una diferencia de trato injustificada de este personal.

Se reitera así la doctrina que establece que el trabajador contratado para prestar servicios exclusivamente en días festivos *“sólo se distingue del que ocasionalmente realiza turnos esos días en que su dedicación es la propia del contrato a tiempo parcial y dentro de éste la carga que supone el trabajar en esos días no laborables se produce con mayor intensidad”*, no pudiendo entender *“justificada la exclusión del plus festivo cuando no va acompañada de un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al trabajo en esos días”*.

En definitiva, la privación del plus de festivos que prevé el Convenio a los trabajadores que son contratados específicamente para trabajar esos días festivos, en principio podría ser aceptable en el caso de que ese trabajo exclusivo en días festivos tuviese en el Convenio unas condiciones que compensasen de forma suficiente su carácter indudablemente más gravoso, ya que de ser así, estaríamos ante dos regímenes contractuales distintos entre los que no sería posible la comparación desde la perspectiva particular del complemento de trabajo en festivos previsto en el Convenio colectivo. Ahora bien, de no existir ninguna condición especial con esa finalidad y específicamente dirigida a compensar de forma suficiente el carácter más gravoso del trabajo en festivos, no será posible excluir a estos trabajadores de la percepción de ese plus.

Dicho de otra forma, la empresa no puede negar el plus de festivos cuando la retribución que perciben los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en festivos resulte ser la misma que el Convenio contempla para el trabajo ordinario en días laborables. De igual manera que el Convenio regula un sistema de compensación para los trabajadores que realizan jornada normal y se ven obligados a trabajar en festivos, debe existir asimismo un mecanismo que compense el carácter más gravoso del trabajo en festivo para los trabajadores contratados específicamente con esa finalidad.