



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿SABÍAS QUE...?

¿Cómo se debe pagar el trabajo en festivos o días de descanso?

Es un tema complicado de explicar, ya que depende básicamente del calendario laboral que se debe confeccionar a principio de año (es obligatorio en todas las empresas) y el sector donde se van a trabajar los festivos y los domingos. En el Calendario Laboral se establece los criterios que se van a seguir con los festivos anuales y los descansos semanales.

En el sector servicios (comercio), la regulación existente actualmente permite que los establecimientos de menos de 300 metros cuadrados tienen liberalización de horarios y días, es decir pueden abrir todas las horas y días al año, otra cosa es que sea rentable, así como los establecimientos de más de 300 metros que estén en zona turística, por ejemplo en Zaragoza el perímetro interno del casco antiguo; Plaza España, Coso, hasta el río Ebro, el perímetro de la antigua ciudad de Zaragoza.. En las grandes superficies tienen establecidos 10 festivos y/o domingos con autorización para abrir y obligar a los trabajadores a trabajar.

En Hostelería, está permitido trabajar todos los días del año.

Partiendo de esta situación, los convenios de Comercio Sectoriales reconocen que el trabajador tiene derecho al disfrute de los 14 festivos anuales, pero si tienen que trabajar alguno, se le abonará un plus de festivos y domingos y se dará otro día de libranza en otro momento por compensación.

El descanso semanal se recoge varios modelos, dos días a la semana natural, 1,5 días a la semana y 1 día una semana y 2 la siguiente.

El descanso semanal se debe disfrutar obligatoriamente, lo que ocurre que como dice el Estatuto de los trabajadores que como criterio general se establece el descanso semanal el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, pero se puede establecer otros criterios en los convenios que respeten las interpretaciones de los Tribunales respecto a cómo se aplica el descanso semanal obligatorio de día y medio. Esas sentencias establecen que cuando terminas tu última jornada de la semana antes de entrar a computar el día y medio (36 horas) se debe computar primero 12 horas del descanso obligatorio de finalización de jornada e inicio de la siguiente y cuando termine esas 12 horas se empieza a computar las 36, estableciéndose de facto que el descanso semanal es igual a 48 horas, es decir: $12 + 36 = 48$ horas es decir dos días a la semana, pero pudiéndose acumular en periodos de 15 días.

En Hostelería sobre el descanso semanal ocurre lo mismo que se ha explicado anteriormente, lo que ocurre que por convenio tienen dos días de descanso semanal en semanas comprendidas en semanas naturales de lunes a domingo, y si trabajas un domingo o cualquier festivo anual que hay (en hostelería son 15 al año ya que esta Santa Marta), los trabajadores cobran un plus de

<http://www.mitaragon.es/>

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores

VISITANOS



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

festivos y domingos como compensación y además si han trabajado un festivo anual se les dará otro día para disfrutarlo, es decir lo cobran y disfrutan en otro momento.

En resumen: los descansos semanales no se pueden cambiar por tiempo de trabajo es obligatorio descansar, así como los festivos anuales. Hay algunas prácticas como trabajar los descansos y festivos y no disfrutarlos en otro momento y eso se computa como horas extraordinarias. Eso es ilegal, las horas extraordinarias sólo pueden salir de realizar más horas en las jornadas habituales, sin sacrificar los descansos semanales, festivos anuales ni las vacaciones.

En algunas ocasiones, las horas de trabajo en días de descansos semanales o festivos tienen un complemento salarial obligatorio del 75%, independientemente el sector del que se trate.

A efectos de este complemento, los días festivos son los nacionales, los autonómicos y los locales y son un máximo de 14 al año. Cada año se publica oficialmente el calendario oficial, por lo que es sencillo conocerlos y que estén publicados en tu centro de trabajo. Por otro lado los domingos no son festivos por el simple hecho de ser domingos. Los festivos son para todos los trabajadores de todos los sectores, (hostelería, comercio, peajes, etc.) Lo que pasa es que no está prohibido el trabajo en festivos pero sí que puede implicar el derecho al plus del 75% si se cumplieran los requisitos que se explicaran luego.

Los días de descanso son los días de descanso semanal. Su número es el que se indique en convenio y en su ausencia son 1,5 días semanales, que en casos especiales se puede distribuir, por ejemplo librando en una semana 1 día y otra semana 2 días. Pero el descanso semanal en promedio nunca puede ser inferior a 1,5 días semanales.

Cuando trabajes en un día de descanso semanal o en un festivo podrías generar el derecho al cobro del 75% de complemento salarial en los casos indicados en el artículo 47 del RD 2001/1983, aún vigente:

“Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o 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% como mínimo, salvo descanso compensatorio”.

Según doctrina reciente del TS, para generar el derecho al complemento del 75% es necesario que se cumplan los siguientes requisitos respecto a las horas trabajadas en festivos y/o días de descanso:



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

1. Deben ser horas extraordinarias. No procede el pago del 75% cuando sean las horas de la jornada ordinaria. Recuerda que son extraordinarias las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, que se indica en el convenio o contrato.
2. Deben ser por causas excepcionales de tipo técnico u organizativo. Según Art. 51 de E.T. a efectos de despidos “Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”.

Por tanto al final podrían darse al menos los siguientes casos:

- Trabajo en festivo o día de descanso en horas extras excepcionales de tipo técnico y organizativo. La compensación con otro día libre o bien el pago de las horas con el complemento del 75%. La opción debe estar reflejada en convenio.
- Trabajo en festivo o día de descanso en horas extras pero no de tipo técnico u organizativo. La compensación con otro día libre o bien el pago de las horas con el complemento del 75%. La opción debe estar reflejada en convenio.
- Trabajo en festivo o en día de descanso sin ser horas extras. En este caso procedería la compensación con otro día libre aparte de las vacaciones.

En cuanto a la compensación de las horas en vez de pagarlas, lo importante en cualquiera de los casos sería cuadrar la jornada anual. La existencia de un nº mínimo de días de descanso semanal, festivos y vacaciones supone una limitación en el nº máximo de días laborables del año, pero no una reducción de la jornada máxima anual que diga en el convenio. Es decir que si tu convenio fuera de 1750h anuales descontando festivos, vacaciones y días de descanso tendrías derecho a hacer esas horas en un nº menos de días.

En caso de que las horas las pagaran en vez de compensarlas, el precio dependería del salario correcto que te correspondiera según la actividad real de la empresa y tus funciones reales en la misma. Sobre ese precio sería sobre el que habría que calcular el complemento del 75% si tuvieras derecho al mismo.

Esperamos que te haya servido de ayuda e información, como siempre trabajando para darte la mayor información posible, cualquier duda o consulta no dudes en contactar con nosotros.

Fdo. Secretaria de Acción Sindical del M.I.T.