

Nota sobre festivo recuperable (día 24 de junio)

-Carlos L. Alfonso y Gemma Fabregat -

1. El Calendario laboral para la Comunidad Valenciana califica el día 24 de junio como festivo recuperable. Esta posibilidad está expresamente prevista en el artículo 37. 2 del Estatuto de los Trabajadores. Es más, se ha hecho uso de ella por otras Comunidades Autónomas en ocasiones precedentes. Lo cierto es que, pese a los precedentes, se han suscitado algunas dudas que intentaremos aclarar,

2. Qué quiere decir que sea festivo recuperable; esencialmente dos cosas:

a) Las personas trabajadoras tienen derecho a no acudir ese día al trabajo, pero...

b) Las horas que estuviese previsto trabajar ese día deben trabajarse en otro momento y por lo tanto:

- Sigue siendo obligado hacer la jornada anual prevista en el convenio colectivo – o, si este no la prevé, la legal -, sin que la existencia de un festivo adicional disminuya esa jornada.

- Si el convenio aplicable no fija jornada anual, sino semanal o diaria, hay que calcular las horas que estuviese previsto trabajar ese día festivo recuperable de no haberlo sido y serán esas las que deban trabajarse en otro momento.

c) Si ese día coincide con un día de descanso o inactividad de la persona trabajadora por cualquier motivo, no parece obligado, salvo pacto en contrario, darle un día festivo adicional pero, lógicamente, tampoco deberá recuperar nada.

3. Si se respeta la festividad se plantea el problema de cuándo recuperar las horas dejadas de trabajar pues la norma legal nada indica pero, en nuestra opinión, las reglas serían las siguientes:

- a) Si el convenio aplicable establece reglas para estos casos a ellas habrá que estar.
- b) Si, como es más normal, no hay reglas convencionales, el momento de recuperación ha de ser objeto de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, si estos no existiesen, directamente con las personas trabajadoras. En ese caso de existir acuerdo se estará a lo pactado.
- c) Si no se alcanza acuerdo, en principio, la decisión inicial corresponde al empresario teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

- La recuperación debe producirse dentro del año natural 2021
- La recuperación debe producirse incrementando la jornada en días que ya estuviesen previstos como de trabajo, no añadiendo más días de trabajo, como tampoco reduciendo posibles días de permiso por asuntos propios o similares, lo que solo sería posible si hay pacto al respecto.
- Cuando se fije la recuperación la empresa debe respetar las necesidades individuales de personas que tengan obligaciones de conciliación y especialmente las situaciones de reducción de jornada por cuidados, para buscar una solución que no cuestione los derechos de conciliación de las personas afectadas.

4. Aunque el día sea festivo puede trabajarse como cualquier otro festivo; al respecto puede trabajarse:

- Por acuerdo entre las partes
- Por decisión empresarial amparada en razones objetivas y siempre que eso ocurra en otros festivos (por ejemplo: empresas con proceso productivo continuo o en aquellas otras que habitualmente trabajan en festivos – hostelería y similares, transporte, etc.)
- Cuando así esté establecido con carácter general en festivos, por ejemplos servicios sanitarios, de cuidados, de mantenimiento, de emergencias, etc.

5. Si se trabaja habrá que estar en cuanto a las condiciones del trabajo en ese día y a las posibles compensaciones por esa circunstancia, a las siguientes reglas:

- a) Si hubiese reglas establecidas en el convenio o en acuerdos en la empresa o en la práctica de la empresa, a ellas habrá que estar, pero teniendo en cuenta que, en este caso concreto del festivo recuperable, no se compensa por un exceso de horas-

que no se produce, pues las horas se tenían que recuperar -, sino por el mero hecho de trabajo en festivo; solo las posibles compensaciones por ello – si es que existen o se pactan - serían aplicables. Lógicamente si se trabaja nada hay que recuperar por parte de las personas trabajadoras.

b) No es aplicable un incremento mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, previsto en el art. 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, vigente en este aspecto y que se aplica, conforme establece la STS 18/11/2020, Rec. 62/2019 (Tol 8.261.662), a cualquier hora trabajada en festivo que no sea compensada y que exceda, por tanto, de la jornada ordinaria, lo que, como se ha dicho, no ocurre en este caso.

c) A falta de otras reglas se estará a lo que acuerden las partes interesadas (empresario y representantes de las personas trabajadoras o estas directamente si no existen representantes).

Sin duda pueden plantearse tras cuestiones, pero las más habituales son las que hemos abordado en este breve análisis.

Valencia, marzo 2021