

CIRCULAR INFORMATIVA N° 10-2/2015

Piélagos, a 26 de octubre de 2015

Hoy no es fiesta

Estimado Cliente:

Usted tiene su calendario laboral bien dispuesto pero no está seguro de qué días deben ser señalados como fiestas laborales. ¿Qué reglas debe tener en cuenta al respecto?

Las fiestas laborales están previstas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) como periodos de descanso retribuidos y no recuperables. No podrán exceder de 14 días al año, de los cuales dos serán de carácter local. ¿Qué debe usted saber respecto a cómo confeccionan las autoridades el calendario de festivos aplicable a su empresa?

Distintos niveles

1. Nivel nacional. A la hora de confeccionar el calendario laboral, usted debe tener en cuenta que de las 14 fiestas laborales anuales, se respetarán, en cualquier caso, como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), el 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y el 12 de octubre como Fiesta Nacional. Estos cuatro días festivos están fijados por el ET como fechas permanentes e inamovibles todos los años, y para todo el territorio nacional. Aparte de las cuatro fiestas "impepinables", la Administración Central fijará los restantes días festivos, para el caso de que las Comunidades Autónomas (CCAA) no digan nada. Además, podrá trasladar a lunes cualquier fiesta nacional que tenga lugar entre semana. Si una de las cuatro fiestas previstas como obligatorias cae en domingo, será trasladada al lunes inmediatamente posterior, siempre que el gobierno central no haya fijado una fiesta sustitutiva. Esta regla no es aplicable en el resto de fiestas nacionales ya que, precisamente por no ser fijadas, el Estado ya las habrá establecido lógicamente fuera de domingo.

2. Nivel autonómico. Las CCAA podrán, dentro del límite anual de 14 días festivos:

- Señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.
- Trasladar a lunes las fiestas que consideren convenientes.

Pero si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales (por no coincidir en domingo un número suficiente de fiestas nacionales) podrá, en el año en que así ocurra, añadir una fiesta más con carácter recuperable, al máximo de 14.

3. Nivel local. Cada municipio puede celebrar hasta dos fiestas locales anuales, que serán determinadas por la autoridad laboral competente y propuestas por el pleno del Ayuntamiento. Estas fiestas locales se consideran "de derecho necesario" y, por lo tanto, no son susceptibles de ser afectadas por la negociación colectiva.

Cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas, un trabajador no pueda disfrutar del correspondiente día de fiesta, usted deberá, o bien permitirle un descanso compensatorio, o bien incrementar en un 75%, como mínimo, el salario correspondiente a las horas trabajadas en el día festivo.

En cambio, cuando un día festivo coincide en sábado u otro día, usted no está obligado a trasladar dicho festivo ni a dar un descanso adicional o una retribución superior a la correspondiente a la jornada ordinaria. El fin que persigue la norma del ET se alcanza siempre que en esas fechas se excuse a la gente de trabajar. En este sentido, piense que el sábado es un día laborable, considerado como cualquier otro día de la semana, excepto el domingo.

Un cordial saludo,

