

CCOO EXIGE EL DERECHO A DISFRUTAR DE LOS 14 FESTIVOS ANUALES

El Art. 47.6 del convenio, al regular el descanso diario y semanal, reconoce el derecho a disfrutar los 14 festivos anuales y establece una compensación de un día de descanso por cada festivo trabajado.

Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

Por otra parte, el Art. 36, regula y establece la cuantía del “Complemento por trabajo en días festivos” y matiza que el derecho a la compensación por un día de descanso se hará efectivo cuando el trabajador “tuviese contemplado inicialmente como de descanso en su calendario laboral” el día festivo trabajado:

El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

La cantidad a percibir por la persona trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 euros.

Finalmente, para saber si el festivo en que se ha de trabajar está “contemplado inicialmente como de descanso en su calendario laboral”, el Art. 49 indica que la empresa, de acuerdo con los representantes de las y los trabajadores, “establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo” donde se incluirá “la distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores”.

Quedan pues, perfectamente regulados los derechos que tienen las personas trabajadoras en el caso de que deban trabajar uno o varios de los 14 días festivos establecidos en su calendario laboral:

Deberán percibir el “Complemento por trabajo en días festivos” del Art. 36 en todos los casos.

Tendrán derecho a la compensación con un día de descanso, en día laborable, por cada festivo trabajado si este estaba inicialmente contemplado en su calendario laboral como día de descanso. No sería el caso si el festivo trabajado estaba previamente contemplado como día de trabajo en el citado calendario.

En este último caso, es importante señalar que el calendario laboral de la empresa y del centro de trabajo deberá estar publicado antes del 31 de enero. De lo contrario, y en todos los casos, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación, en día laborable, de un día de descanso por cada día festivo trabajado.