

## **Legálitas aclara si la empresa puede obligar a sus empleados a trabajar los festivos**

**Si el trabajador tiene que acudir a su puesto laboral un festivo y se niega a hacerlo, la organización puede considerar que ha incumplido sus obligaciones y sancionarlo**

El calendario laboral cuenta con varias festividades anuales que, por norma general, son consideradas como jornadas no laborales, aunque hay sectores en los que los profesionales deben acudir a su puesto de trabajo como un día normal. ¿Es legal esta situación? ¿Cómo se compensa el trabajo realizado en días festivos?

Legálitas aclara si la empresa puede obligar a sus empleados a trabajar las jornadas festivas o qué consecuencias supone que los trabajadores se nieguen a acudir a su puesto.

¿Puede la empresa obligar a trabajar un festivo nacional? ¿Qué ocurre con los días 25 de diciembre y 1 de enero?

Todos los trabajadores, independientemente de su sector, tienen derecho a 14 festivos al año que tendrán carácter retribuido y no serán recuperables, de acuerdo con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si estos días se trabajan deberán ser compensados mediante otra jornada equiparable de descanso o bien con una compensación económica. En este sentido, es necesario acudir al convenio colectivo aplicable para determinar cuál será la forma de proceder, y ver si se abonan (y a qué precio) o si han de disfrutarse con descanso equivalente, ya sea añadiéndose al descanso semanal, al periodo vacacional o en otro momento distinto. La empresa y los trabajadores pueden decidir de mutuo acuerdo si la compensación es en salario o en disfrute.

Por otra parte, Legálitas especifica que hay trabajadores que son contratados específicamente para trabajar en fines de semana y festivos, por lo que están obligados a acudir ese día al puesto de trabajo.

Si obligan a trabajar, ¿es posible negarse?

En el caso de que el trabajador se niegue a acudir al trabajo, la empresa puede considerar que ha incumplido sus obligaciones y proceder a sancionarlo, sobre todo si el hecho de trabajar en festivo se debe a una causa de fuerza mayor y así lo justifica la empresa.

En caso de negarse, ¿qué consecuencias existen? ¿Se puede reclamar contra una posible sanción?

Si el empleado no acude al puesto de trabajo y no justifica su ausencia, la empresa podría llegar a sancionarle de acuerdo con el procedimiento establecido en el convenio colectivo aplicable, o incluso descontarle ese día de la nómina correspondiente.

Si es sancionado, el trabajador puede llegar a presentar una reclamación, pero deberá probar que faltó al trabajo por un motivo justificado. El plazo para reclamar es de 20 días hábiles desde que le comunican la sanción.

Si se trabaja un día festivo, ¿el sueldo de ese día es superior al de un día ordinario?

Legálitas explica que se debe revisar lo que establece el convenio colectivo sobre la compensación (económica o en descanso) de los festivos trabajados. Por regla general, la jurisprudencia considera que todas las horas trabajadas en festivo deben de incrementarse en un 75% respecto al salario diario (salvo que las jornadas se compensen con días descanso), otorgando a estas horas el mismo carácter que a las extraordinarias.

A los trabajadores que son contratados únicamente para trabajar en fines de semana y festivos no sería obligatorio abonar un plus por trabajar en festivo.

En los sectores en los que hay servicios disponibles (comercio, hostelería, etc.) ¿Cómo se compensan esos días?

Cada convenio colectivo establece una regulación diferente, siempre teniendo en cuenta que si se trabaja un festivo tiene que haber una compensación económica o bien un descanso equivalente.

A modo de ejemplo, el convenio de hostelería de Madrid señala respecto a los festivos trabajados que se compensarán o bien acumulándolos a las vacaciones anuales o disfrutándolos como descanso continuado en un período distinto, con determinadas especificaciones sobre su disfrute en el caso de unir esos días al descanso semanal.

En concreto, Legálitas señala que, si un trabajador cesa de la empresa y tiene festivos pendientes de compensar, estos serán abonados con un incremento del 1,75% sobre la hora ordinaria. Por su parte, el convenio de hostelería de Barcelona indica que en el caso de que se trabaje un día festivo, la empresa, además de ofrecer al empleado disfrutarlo en otra fecha, debe compensarlo con un aumento del 40% del salario.

Por otro lado, el convenio de comercio textil de Madrid establece que el valor de la hora extraordinaria realizada en domingos y festivos asciende al 150% sobre el valor de la hora ordinaria. Asimismo, si se pacta la compensación con descanso, será en proporción de hora y cuarenta y cinco minutos por hora extraordinaria realizada.

¿Qué ocurre si el día de descanso coincide con un festivo?

La jurisprudencia expone que los días de descanso que coincidan en festivo no tienen que ser trasladados a otra fecha distinta, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca otra cosa.

No obstante, Legálitas afirma que, cuando el trabajador no descansa un día fijo todas las semanas y, como práctica habitual, el descanso semanal se hace coincidir por parte de la empresa con un día festivo, el Tribunal Supremo señala en sentencias recientes que no se puede hacer coincidir siempre

esos días con descanso semanal como práctica habitual, máxime teniendo en cuenta que los descansos han de preverse en base a lo que marque el convenio colectivo aplicable.

**Datos de contacto:**

David Jiménez

91 771 26 16

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Derecho Sociedad Seguros Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>