

CIRCULAR 20/2024 • LABORAL

07 DE JUNIO DE 2024

FESTIVOS ANUALES Y FESTIVOS RECUPERABLES: Qué son y cómo funcionan.

Estimados señores:

Nos aproximamos al 24 de junio, festividad de San Juan Bautista, fiesta marcada en el Calendario Laboral de la Comunidad Valenciana desde hace algunos años como “festivo recuperable”.

Ante las distintas dudas que este tipo de festivos suscita, a través de esta circular vamos a intentar clarificar qué son y cómo funcionan.

1. FESTIVOS ANUALES

Según establece el **RD 2001/1983, de 28 de julio**, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, en su **artículo 45**:

1.- Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

a) De carácter cívico:

- **12 de octubre**, Fiesta Nacional de España.
- **6 de diciembre**, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

- **1 de enero**, Año Nuevo.
- **1 de mayo**, Fiesta del Trabajo.
- **25 de diciembre**, Natividad del Señor.

c) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:

- **15 de agosto**, Asunción de la Virgen.
- **1 de noviembre**, Todos los Santos.
- **8 de diciembre**, Inmaculada Concepción.
- Viernes Santo.

d) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:

- **Jueves Santo**.
- **6 de enero**, Epifanía del Señor.
- **19 de marzo**, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

2.- Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

3.- Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes del 30 de septiembre del año anterior, según se indica en en punto **4**, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado **d)** del número **1** de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

4.- La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número **3**, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del «Boletín Oficial del Estado» y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

5.- Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será asimismo de aplicación a las fiestas laborales.

Del mismo modo, y según el **artículo 46**:

Serán también inhábiles para el trabajo retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de **fiestas locales** que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente –a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente– y publicándose en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Como resumen podemos indicar que, según los artículos 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el 45 del Real decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre jornadas especiales de trabajo, establecen que las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales:

- 9 vienen determinadas con carácter Nacional
- 3 también tienen carácter Nacional pero son susceptibles de cambio por potestad de las Comunidades Autónomas.
- 2 tendrán carácter Local.

Dicho esto, que ocurre cuando ya están estipulados los 14 festivos anuales y queda pendiente una fiesta cuya tradición es importante?

En este caso surge la figura del **FESTIVO RECUPERABLE**.

2. FESTIVO RECUPERABLE

Es aquel día en que las personas trabajadoras pueden ejercer su derecho a no acudir a su puesto de trabajo, pero esto no puede ir en perjuicio de la empresa por lo que deben recuperar en otro momento las horas que debían haber trabajado ese día.

Hay un factor determinante a la hora de fijar la recuperabilidad o no de este festivo, la **jornada anual prevista**.

Los convenios colectivos fijan una jornada anual (diferente en cada sector). Esta jornada recoge el tiempo efectivo de trabajo, es decir no contempla las horas correspondientes a los descansos semanales, a los 14 festivos y a las vacaciones anuales de cada persona trabajadora.

Viendo las horas de trabajo efectivo realizadas durante el año, sabremos si corresponde recuperar las correspondientes a este festivo o en su caso se pueden compensar con horas de exceso sobre las indicadas en el convenio colectivo de aplicación.

En cualquier caso:

- **Si se trabaja**. Hay que tener en cuenta si con ello se excede de la jornada prevista en el convenio. En ese caso la empresa debería compensar ese tiempo con el descanso en horas equivalente.

En este punto es importante tener en cuenta que **no opera la aplicación** del **incremento mínimo del 75%** sobre el percibo de la hora ordinaria previsto en el art. 47 del RD 2001/1983, que se aplica a las horas trabajadas en jornada festiva que no sea compensada y que exceda de la jornada ordinaria.

- **Si no se trabaja**. Del mismo modo habrá que tener en cuenta si se cubre la jornada prevista en el convenio. Si no es así y siempre dentro del año natural en curso, deben “devolverse” esas horas a la empresa.

Siendo que se trata de un festivo recuperable, las horas no trabajadas no pueden sustituirse por otro festivo o por un día de vacaciones, lo cual implica que se deben recuperar estas horas añadiendo tiempo a la jornada habitual de trabajo en días laborales, debiendo respetarse en cualquier caso el límite de 9 horas diarias y el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Otras dudas que pueden surgir al respecto son:

- Si la persona trabajadora se encuentra de día libre, vacaciones o período de inactividad por IT, ¿qué ocurre? En este caso la empresa no está obligada a compensar con otro día libre a la persona trabajadora, pero ésta tampoco está obligada a recuperar nada.

24 DE JUNIO, CELEBRACIÓN DE SAN JUAN BAUTISTA

El día 24 de junio, inicio del solsticio de verano y festividad de San Juan Bautista, es un día muy importante por tradición en nuestra Comunidad, sobre todo en la Provincia de Alicante, ya que, desde el primer cuarto del siglo XX, la ciudad de Alicante viene celebrando sus fiestas mayores en esta fecha.

Como hemos indicado antes, es potestad de las comunidades autónomas la sustitución de algunas fiestas nacionales o la ampliación de un día más siendo éste festivo recuperable para la aplicación de algún festivo de marcada tradición.

Según el DECRETO 164/2023, de 29 de septiembre, del Consell, (**Consellería de Educación, Universidades y Empleo**) por el que se determina el **calendario laboral** de aplicación en el ámbito territorial de la **Comunitat Valenciana para el año 2024**, publicado en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana Núm 9697 del 4 de octubre de 2023.

“En virtud de lo establecido en las disposiciones invocadas, para la determinación de las fiestas laborales del año 2024, así como la Resolución número 142/IX, de las Corts, referida a la declaración como festividad autonómica de las Fogueres de Sant Joan, aprobada por la Comisión de Coordinación, Organización y Régimen de las Instituciones de la Generalitat el 22 de febrero de 2016, el Consell ha tomado como criterio básico el respeto a las fiestas que mayor tradición tienen en el conjunto de nuestra Comunitat, con lo que se favorece, asimismo, que el disfrute de estas fiestas no suponga un perjuicio para la actividad económica de la Comunitat Valenciana, sino que, al contrario, beneficie la competitividad del conjunto de las empresas valencianas y repercuta de manera positiva en el empleo. Este calendario se completará por las corporaciones locales de la Comunitat Valenciana, a las que corresponde determinar dos fiestas de carácter local.”

En su artículo único, se decreta que el **24 de junio, San Juan queda establecido como Festivo con carácter Retribuido y Recuperable.**

Como de costumbre, quedamos a su disposición para aclarar o ampliar cualquiera de los puntos comentados con anterioridad.

Sin otro particular y aprovechando la ocasión para saludarles.



www.varona.es

VARONA ASESORES, S.L.P. – C/ Pascual y Genís 17-1 Valencia 46002
Tel.: (+34) 96 337 43 65 // varona@varona.es