

# TRATAMIENTO DE LOS FESTIVOS EN LOS CONTRATOS LABORALES



**CARMEN JIMÉNEZ.**  
ASESORA LABORAL DEL  
CAF MADRID

Es común en nuestro sector contratar a tiempo parcial trabajadores para cubrir sábados, domingos y festivos, lo que hasta hace poco entendíamos como un contrato que no requería de una retribución especial puesto que el convenio colectivo no indica nada al respecto y, además, el motivo específico de la citada contratación era la cobertura de los fines de semana y fiestas.

El panorama ha cambiado desde la STS de 4 de marzo de 2025. N.º Rec. 3222/2023, dictada en unificación de doctrina, al considerar que, aunque se trabaje específicamente para cubrir sábados, domingos y festivos, esto supone un carácter más gravoso de la prestación de servicios que trabajar en días ordinarios por lo que merece una retribución superior.

El caso procede de una demanda reclamando que los empleados que trabajan a tiempo parcial para cubrir fines de semana y festivos no percibían el plus de festivo establecido en el convenio colectivo para los trabajadores que tenían una jornada completa pero que cuando trabajaban en festivos recibían dicho plus.

El Tribunal Supremo estimó el recurso presentado dado que no cabe tratar de diferente forma los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial siendo contrario a la igualdad de trato y, en segundo lugar, porque al considerarse especialmente gravoso el trabajo en dichos días se requiere una compensación económica superior a la que corresponde a la jornada en días laborables.

Hay que hacer constar que en el Convenio de EFUS no existe ningún plus o complemento especial para días festivos, pero está claro que desde esta sentencia la retribución para dichos días de trabajo deberá ser superior a la establecida para la jornada ordinaria.

Al hilo de lo anterior, destacamos una sentencia de la Audiencia Nacional resolviendo un recurso en procedimiento de conflicto colectivo en el sector ferroviario. Se debatía si los empleados tenían derecho a que, durante el periodo de vacaciones, se incluyan en su salario el complemento por festivos y nocturnidad. La cuestión central consistía en determinar si dichos pluses deben formar parte de la retribución ordinaria del trabajador y, por tanto, ser computados en el salario correspondiente a las vacaciones retribuidas. La solución es determinar la habitualidad de dichos complementos dado que, según el TSJUE y la jurisprudencia del TS español, los complementos habituales deben formar parte de la paga de vacaciones al contrario que los ocasionales o esporádicos. Y la regla es la siguiente: la línea divisoria entre habitualidad y ocasionalidad puede fijarse en haber devengado el complemento en al menos seis de los 11 meses previos al disfrute vacacional a falta de regulación expresa en el convenio.



## NOVEMBER

S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					