
Festivos fijados como recuperables en el calendario laboral. ¿Cómo se gestiona su disfrute?

El calendario laboral fija cada año las fechas en las que en un territorio determinado se disfruta del derecho establecido en el Estatuto de los Trabajadores de 14 días retribuidos y no recuperables, de los cuales 2 son locales. Hay festivos locales, autonómicos y nacionales, que deben encajar en lo establecido reglamentariamente como desarrollo en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Algunos años, parte de los festivos tradicionales cae en domingo, lo que permite entrar en juego a otros días que también tienen algún tipo de connotación festiva o de celebración. Cuando los días prefijados coinciden en días de semana y también lo son los asignados a celebraciones locales con participación elevada por parte de la población (por ejemplo, el san Juan el 24 de junio, día siguiente a la celebración nocturna del inicio del verano, que deja a muchos trabajadores limitados para sus funciones al día siguiente), los gobiernos autonómicos pueden echar mano del festivo recuperable. Y ahí aparecen comunidades con 15 días festivos.

Muchas empresas asimilan el día recuperable a un festivo normal y cierran, sobre todo en sectores en los que sea día de actividad muy escasa por ser un día de fiesta. Otras lo utilizan como bolsa de horas para recuperar excesos de jornada anual. Ahí la fórmula de recuperación del día queda claramente dibujada desde el empleador.

En puridad, el festivo recuperable es una oferta que se hace al trabajador de un derecho potencial. Faltar al trabajo un día determinado, tradicionalmente señalado, con el compromiso de pactar con la empresa previamente como recuperar el tiempo de trabajo perdido. La empresa no puede negarse a que su empleado disfrute de ese día, el trabajador tiene que avisar con tiempo y proponer un sistema de recuperación de tiempos. El legislador ha preferido dar margen al ocio comunitario de fecha fija y no forzar la prestación de servicios en fechas señaladas.

Con antelación suficiente (30 días se considera un margen temporal inatacable para la reorganización de turnos, si procede), el trabajador le comunica a la empresa que no va a ir a trabajar ese día y cómo propone recuperarlo. Como toda petición con conexiones con el cumplimiento de jornada, comunicación escrita. Teniendo en cuenta la jornada del solicitante, los máximos de jornada en cada sector, el tiempo en que el centro de trabajo permanece abierto, las peculiaridades de organización y la propia prestación de servicios, las propuestas más comunes suelen ser en torno a media hora diaria durante 16 días, bien continuos e inmediatamente posteriores al festivo o bien discontinuos en un entorno temporal también cercano a la fecha del festivo. La empresa no se puede negar, salvo que la propuesta no tenga cabida en función a la organización general del centro de trabajo, lo que debe ser razonado con la negativa.