

MARTA PULIDO. ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

La jurisdicción social reconoce derechos laborales



DEDICAMOS ESTE artículo a la actividad de los Tribunales en la jurisdicción social, y en particular a dos Sentencias por las que se han reconocido, recientemente, derechos laborales.

Por un lado, la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 19 de marzo de 2025, reconoce el derecho a incluir los pluses de nocturnidad y festivos en la retribución durante las vacaciones, si son habituales.

La Audiencia estima la demanda de varios sindicatos al considerar que los pluses por trabajo nocturno y en fines de semana, cuando se perciben con regularidad, forman parte de la retribución ordinaria y deben integrarse en la paga de vacaciones conforme a la doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve

el recurso interpuesto en el procedimiento de conflicto colectivo, promovido por las representaciones sindicales de dos sindicatos del sector ferroviario.

Lo que se debatía es si tienen derecho a que durante el periodo de vacaciones se incluyan en su salario los complementos por trabajo nocturno y por trabajo realizado en sábados, domingos y festivos. La cuestión central consiste en determinar si dichos pluses, al ser percibidos con habitualidad por parte de la plantilla debido a la organización de turnos rotativos, deben formar parte de la retribución ordinaria del trabajador y, por tanto, ser computados en el salario correspondiente a las vacaciones retribuidas. Según el TJUE (asunto Williams C-155/10) y la jurisprudencia del TS espa-

ñol (SSTS 223/2018, 532/2018 y 27/2021), deben excluirse los complementos ocasionales o esporádicos, pero incluirse aquellos complementos que el trabajador percibe con habitualidad, aunque tengan naturaleza variable.

La línea divisoria entre habitualidad y ocasionalidad puede fijarse en haber devengado el complemento en al menos 6 de los 11 meses previos al disfrute vacacional a falta de regulación expresa en el convenio.

La Audiencia Nacional estima íntegramente la demanda y concluye que cuando un complemento salarial se devenga con cierta regularidad, al menos durante seis de los once meses anteriores al disfrute de vacaciones, debe considerarse habitual y no ocasional, lo que obliga a

incluirlo en la retribución de las vacaciones.

Tribunal Supremo

Por otro lado, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo -en adelante TS-, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2025, reconoce el derecho de los trabajadores con jornada de lunes a domingo que tienen un día fijo de descanso semanal entre lunes y viernes a que, cuando dicho descanso coincida con un festivo laboral, se les conceda un día adicional de descanso.

La controversia se produce en el seno de una cadena de comercio textil que abre en una Comunidad Autónoma todos los días del año, salvo Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores que prestan servicios de lunes a domingo cuentan con un descanso semanal que se fija en un día concreto entre lunes y viernes. Si ese día de descanso semanal coincidía con un festivo, se consideraba que este ya había sido disfrutado y no se otorgaba compensación adicional. No obstante, la empresa reconocía días de descanso extra por encima de lo previsto en el convenio colectivo. Se presenta demanda de conflicto colectivo en el que la representación sindical en la empresa solicita que se declare el derecho de la plantilla a que no se solapen los festivos con los descansos semanales y a disfrutar efectivamente de los festivos nacionales, autonómicos y locales. Desestimada la demanda, plantean recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si los trabajadores de la empresa con jornada de lunes a domingo y descanso semanal fijo entre lunes y viernes tienen o no derecho a que, cuando un festivo coincide con su día de descanso semanal, sea compensado con otro día de descanso. En definitiva, si se les garantiza o no el disfrute efectivo de los festivos laborales.

El TS examina tanto el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores -en adelante ET- sobre descansos semanales y festivos, como el art. 47 del RD 2000/1983, que establece que cuando no se pueda disfrutar del día de fiesta correspondiente o del descanso semanal, la empresa debe compensar al trabajador con descanso alternativo o, en su defecto, con una retribución incrementada. Mientras el des-

canso semanal tiene como finalidad la preservación de la salud laboral y está vinculado a la normativa comunitaria (Dir 2003/88/CE), los festivos laborales responden a motivos cívicos o religiosos y su regulación afecta a los elementos esenciales del contrato de trabajo. La normativa española prevé hasta 14 días de festivos retribuidos y no recuperables, y el legislador ha querido garantizar que los trabajadores disfruten efectivamente de estos días, incluso cuando coinciden con el descanso semanal.

El TS interpreta que cuando el ET art.37.2 -obviamente pensando en la generalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena que disfrutan su descanso semanal en domingo- establece que si este coincide con un festivo debe resolverse trasladándolo al lunes inmediatamente posterior, la voluntad del legislador ha sido que quien trabaje por cuenta ajena disfrute, además de los descansos semanales y de los 30 días naturales de vacaciones anuales, de los 14 días festivos. No adoptar esta solución supondría que solo quienes descansan semanalmente el domingo podrían disfrutar de la totalidad de los festivos anuales, mientras los grupos que, por exigirlo el sistema productivo, deban trabajar en domingo disfruten de menos descansos que la mayoría de la población. Se generaría una situación de desigualdad entre los trabajadores que descansan en domingo (y pueden disfrutar de todos los festivos) y aquellos que, por necesidades organizativas, descansan en otros días y ven reducidos sus días de descanso efectivo.

Asimismo, el Supremo rechaza que la concesión de días adicionales de descanso por parte de la empresa, de forma genérica y no vinculada específicamente a la compensación de festivos solapados, sea suficiente para cumplir con la normativa. El derecho al disfrute efectivo de los festivos debe garantizarse de manera individualizada y concreta, y la compensación debe realizarse de forma que todos los trabajadores disfruten de igual número de días de descanso, sin que ello afecte a la jornada anual ni a su distribución. Por todo ello, se estima el recurso, casando y anulando la sentencia del TSJ.

SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS A SAE

SAE ofrece varios servicios a sus afiliados en el campo del ocio, la restauración, los seguros... Para acceder a ellos solo hay que identificarse en nuestra página web www.sindicatosae.com con el **usuario** (número de afiliación) y la **contraseña** (DNI sin espacio y con la letra en mayúscula).

gibobs
SIN GASTOS NI COMISIONES, NO TE COSTARÁ NADA

Jacobo Pérez
 Comercial gibobs
 689 722 936

Si estás pensando en pedir una hipoteca o cambiar la que tienes contacta con Jacobo

carezza!
 collective promotions

PORTAL PRIVADO DE OFERTAS Y DESCUENTOS

en Ocio, Salud, Tecnología, Moda, Regalos y mucho más!

SAE SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

AXA

SEGURO DE VIDA ESPECIAL SAE
 Ahorra el 50%. Mes a mes

Da el salto ahora y mejora tu precio

ZURICH SAE

Consigue un mejor precio en tus seguros y hasta 80€*.
 Condiciones:
colectivos.zurich.es/promocion2025

Escanea este QR para acceder a más servicios



¿AÚN NO ERES DEL CLUB DE DESCUENTOS SAE?
 Puedes ahorrar hasta 300 € en tus compras