

LEGAL



Convenios colectivos

La retribución fijada para los festivos no puede ser inferior al 175% de la hora ordinaria

La normativa de los 'call centers' había limitado el incremento al 60%

Se exceptúan las empresas cuya labor se realiza en días no laborables

IRENE CORTÉS
MADRID

La Audiencia Nacional rechaza que los convenios colectivos puedan fijar, para los días festivos, una retribución inferior al 175% de lo establecido para las horas ordinarias. Así lo determina en una sentencia que anula uno de los apartados del convenio estatal del conflictivo sector de los *contact centers*, que había fijado una compensación que solo incrementaba en un 60% lo pagado por cada hora de trabajo en días no laborables.

El real decreto que regula las jornadas especiales de trabajo prevé dos opciones para retribuir las horas extraordinarias. Por un lado, fijar un día de descanso compensatorio y abonar los recargos que correspondan. Y, por otro, remunerar el festivo atendiendo al importe establecido en el marco mínimo para las "ho-

ras extraordinarias festivas diurnas", que determina un incremento mínimo del 75% sobre el importe regular por hora.

Servicio inusual

La patronal de los *contact centers* alegó, en defensa de la normativa, que la prestación de servicios en festivos era algo habitual en el sector. Así, la medida sería ajustada a la ley, ya que esta se refiere únicamente a los supuestos en los que el empleado "realice excepcionalmente horas de trabajo en día festivo, por razones técnicas u organizativas".

No obstante, la Audiencia tumba este argumento ya que el régimen retributivo del convenio definía los complementos salariales (en los que entraban el de festivos) como "las cantidades que deban adicionarse por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria". Por tanto, según los



GETTY IMAGES

magistrados, no se refiere a la jornada habitual, "sino a la extraordinaria en festivos".

Asimismo, la sala rechaza que, tal y como alegó la patronal, la validez del artículo pueda sustentarse en que se había mantenido durante cinco convenios sucesivos, sin que los re-

presentantes de los trabajadores lo hubieran impugnado. Y es que, "mientras se encuentren vigentes los preceptos cuya nulidad se postula", resulta admisible la reclamación contra los mismos.

Por último, la sentencia recuerda que el contenido de los convenios, como

"plasmación de la negociación colectiva", tiene reconocido por parte de la Constitución "rango de norma". Ello, no obstante, no le permite contrariar lo dispuesto en las leyes y los reglamentos, ya que se trata de un "marco de contenido necesario que se impone a los negociadores".

Una "realidad habitual"

► **Conflicto en RTVE.** El Tribunal Supremo ya resolvió un asunto similar en diciembre de 2015, pero en este caso rechazó la pretensión de los trabajadores de RTVE que pedían días de descanso adicional porque trabajaban los fines de semana. Para el tribunal, no se podía considerar que los reclamantes prestasen sus servicios en días festivos de forma excepcional, ya que su jornada estaba establecida, o bien de viernes a domingo, o bien de sábado a lunes. Por tanto, se trataba de una realidad habitual en la que disfrutaban del descanso compensatorio el resto de días de la semana.