

INFORME RELATIVO A LA RACIONALIZACIÓN DEL CALENDARIO DE FESTIVOS

(documento que CEOE envió a CCOO y UGT)

SUMARIO

- 1) Introducción.
- 2) Normativa.
- 3) Efectos de la regulación de festivos en el año 2011.
- 4) Propuestas para una racionalización en el calendario de festivos.
- 5) Repercusiones en la economía de un día inhábil.
- 6) Cuadros-resumen:
 - Con la regulación vigente.
 - Con la regulación propuesta.

ANEXOS:

1. Ejemplos.
2. Otros estudios en relación con los días festivos y las vacaciones.

Informe sobre a la racionalización del calendario de festivos.

1).- INTRODUCCIÓN

El presente Informe se centra en un aspecto muy concreto dentro del tema del calendario laboral, aquél que se refiere a la determinación de los días festivos tal como está previsto en el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación al RD 1561/1995 y los preceptos vigentes del RD 2001/1983.

Aunque el "calendario de festivos" forma parte del calendario laboral general, su régimen jurídico es especial respecto al previsto para éste. En efecto, respecto al calendario general, el art. 34.6 ET se refiere al mismo como facultad de la empresa en su determinación anual – facultad que debería reafirmarse -, previa consulta, en su caso, con los representantes de los trabajadores. Sin embargo, un componente específico de ese calendario general como es el calendario de festivos no se deja en su determinación, en principio y salvo circunstancias excepcionales a la voluntad del empresario, en tanto que los días festivos son determinados por los poderes públicos.

Esa determinación por los poderes públicos tiene base en la misma finalidad de tales días festivos que, como ha declarado la jurisprudencia laboral, no es la del descanso, sino conmemorativa. En este carácter conmemorativo va implícito un componente de interés general de la sociedad en su conjunto que dota a tales días de un componente de orden público y derecho necesario que no es propio del ámbito de la negociación colectiva. Ello sin contar con las implicaciones negativas que una "sectorialización" de estas fiestas podría tener para el mercado de trabajo.

Pero la actual configuración del calendario de festivos es necesario reformarla con el fin de incrementar la productividad y la competitividad de las empresas.

Con tal finalidad, el pasado día 25 de abril se envió una circular a los Secretarios Generales de todas nuestras Organizaciones pidiéndoles sus sugerencias y consideraciones respecto a las posibilidades de racionalizar el calendario de festivos en España.

Se han recibido observaciones, la mayoría de ellas constando la dificultad de aunar intereses muy distintos a la vez que se reconoce la necesidad de abordar el problema.

En este sentido se puede constatar la dificultad de realizar una efectiva racionalización de los festivos atendiendo al menos a los siguientes criterios básicos:

- El calendario de festivos no debe perjudicar los procesos productivos de nuestras empresas y la pérdida de actividad en días laborables debe ser la menor posible. Los "puentes" implican generalmente una ruptura y desoptimización importante de los recursos implicados en los procesos productivos.
- La posible racionalización del calendario de festivos no debe perjudicar a determinados sectores de actividad especialmente sensibles ni a los que con ellos operan, ni debe ir en detrimento de aquellos que acumulan gran parte de sus ventas anuales en esos periodos.
- Además, una eficaz racionalización del calendario debería evitar tanto la acumulación de gran cantidad festivos en algunos meses, como que existan otros con ausencia de festivos.
- Todo ello, debería realizarse con absoluto respeto a las creencias religiosas mayoritarias así como a la división territorial del Estado Español, que consagra la Constitución Española.

A continuación recogen los principales retos que afrontar y las posibilidades de actuación:

Nos enfrentamos a una etapa difícil, de incertidumbre social y económica, que nos exige lo mejor de cada uno de nosotros y de nuestras empresas. El reto que tenemos por delante no es sencillo, pues más allá de las medidas y reformas concretas que debemos poner en marcha sin más demora para que nuestro país regrese a la senda del crecimiento, lo que verdaderamente debemos afrontar es un cambio cultural.

Por eso, para avanzar y crecer en el complicado contexto al que nos enfrentamos debemos recuperar la Cultura del Esfuerzo: sin esfuerzo no hay resultados y ésta es una de las principales claves para afrontar la crisis. Y esto, ha de llevarnos a que nuestro nivel de productividad se incremente y evitemos el empobrecimiento de nuestro país.

Recuperar la Cultura del Esfuerzo también implica pensar más en nuestras obligaciones que en nuestros derechos, o por lo menos tanto.

Y por todo ello es por lo que debemos plantearnos cómo se regulan y se fijan las fiestas laborales para racionalizar el calendario de festivos, lo que incidirá de manera directa en nuestra productividad, y por tanto en la competitividad de nuestras empresas, en cuanto herramienta de eficiencia y mejora de la productividad.

Se ha de proceder al máximo equilibrio entre una cierta diversidad de fiestas en función del estado autonómico y de las tradiciones locales y la necesidad de coordinar tales fiestas y de mantener un número de fiestas estatales que asegure la máxima eficiencia en el funcionamiento de las empresas en el mercado español.

En la actual crisis se ha puesto de manifiesto con especial claridad los perjuicios que ocasionan a todos los sectores las continuas interrupciones de la actividad empresarial, escolar, de servicios públicos, etc. que se producen cuando existen días hábiles y festivos intercalados sin un criterio.

Por otra parte, algunas Administraciones locales y autonómicas han propiciado e incrementado estas disfunciones, al fijar determinadas festividades. La aprobación de diferentes calendarios laborales por las Administraciones Públicas sin tener en cuenta, por ejemplo, el impacto negativo en la economía española de un día hábil intercalado entre festivos, donde se paraliza el proceso productivo en gran parte del país, y la forma en que ello incide negativamente en la productividad de empresas y trabajadores, así como de las administraciones públicas, ha incrementado de forma muy importante los costes productivos.

La racionalización que se propone de las fiestas laborales se dirige fundamentalmente a la consecución de la doble finalidad de eficiencia empresarial y del mercado como forma de incidir positivamente en el empleo.

2º).- **NORMATIVA**

Las fiestas laborales se regulan en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores:

“2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce”.

Asimismo están reguladas por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, concretamente artículo 45 (modif. RD 1346/1989) y art. 46, que establecen lo siguiente:

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 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, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado 1d) por otras que por tradición le 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.

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".

Todos estos preceptos se verían afectados por las propuestas de racionalización de festivos objeto de este Informe, sin más incidencia sobre el Capítulo II, Sección V, relativa al tiempo de trabajo, del Estatuto de los Trabajadores.

3º).- EFECTOS DE LA REGULACIÓN DE FESTIVOS EN EL AÑO 2011.

Tomando como punto de partida una situación deseable de que los festivos pudiesen ser lo más continuados posibles, para no originar que días hábiles se conviertan en días inhábiles (puentes), por su implicación y efecto en la productividad, y tomando como referencia el año 2011 y la legislación vigente en materia de festivos, se dan las siguientes situaciones:

1. Sobre los 9 festivos laborables fijados (no se pueden sustituir)

- Días intercalados:
 - 12 octubre (miércoles)
 - 1 noviembre (martes)
 - 6 y 8 diciembre (martes y jueves)

En estas situaciones, la traducción a la realidad es que en los casos donde hay un día hábil entre dos festivos, aquél se convierte de facto en un día inhábil (puente). Concretamente la semana de diciembre del 5 al 11 se convierte prácticamente toda ella en inhábil.

2. Sobre los festivos que coincidan en domingo

- Festivos nacionales que coinciden en domingo:
 - 1 de mayo (Fiesta del trabajo)
 - 25 de diciembre (Natividad del Señor)

Según la regulación vigente, si algún festivo coincide en domingo, se disfruta el lunes inmediatamente posterior. Pero también las Comunidades Autónomas, tienen la facultad de poder sustituir los festivos que se han trasladado del domingo al lunes, por un festivo tradicional de su Comunidad.

En el año 2011 han ejercido esta facultad de no disfrutarlo en lunes:

- Respecto del 1 de mayo de 2011 → 8 de 17 CC.AA. y 1 de las dos ciudades autónomas.
- Respecto del 25 de diciembre de 2011 → 8 de 17 CC.AA.

Estos cambios han supuesto que, en algunos casos, el festivo se haya fijado en jueves o viernes, propiciado un puente, como es el caso de el jueves día 15 de septiembre (Cantabria), viernes 24 de junio (Cataluña) o jueves 23 de junio (Madrid).

Reseñar además que, a nivel local, en su legítima facultad de fijar hasta dos días festivos que por tradición le sean propios, retribuidos y no recuperables, si coinciden en domingo los habituales, a propuesta del Pleno del Ayuntamiento se pueden cambiar a otro día.

Un ejemplo de ello, es el traslado en la ciudad de Madrid del domingo 15 de mayo (San Isidro) al viernes 9 de septiembre (Santa M^a de la Cabeza).

Concluir que durante el año 2011 entre los festivos que se pueden sustituir (3) y los festivos que han coincidido en domingo (2), las CCAA han tenido la facultad de poder sustituir 5 de las 12 fiestas laborales siguiendo los criterios de la actual normativa.

4º).- PROPUESTAS PARA UNA RACIONALIZACIÓN EN EL CALENDARIO DE FESTIVOS.

1. En la regulación vigente, aparecen nueve fiestas nacionales con fecha fija (sólo son sustituibles si coinciden en domingo).

Se propone que, de las nueve festividades, se mantengan con fecha fija cuatro (en realidad tres pues incluimos Viernes Santo) y las cinco restantes se celebren siempre en lunes. Las cinco que se propone que pasen a lunes son:

- Fiesta del Trabajo: primer lunes de mayo.
- Asunción de la Virgen: tercer lunes de agosto.
- Todos los Santos: primer lunes de noviembre.
- 6 diciembre: Día de la Constitución: primer lunes de diciembre.
- Inmaculada Concepción: segundo lunes de diciembre.

2. También se celebrarán en lunes:

- Jueves Santo: en el supuesto de que sea modificado por alguna Comunidad Autónoma.
- 6 Enero, Epifanía del Señor.
- 19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

En el caso de su sustitución por las Comunidades Autónomas por otras festividades que por tradición les sean propias, también habrán de celebrarse en lunes.

3. Reiterar el contenido del artículo 45.2 de forma que cualquier fiesta que coincida con domingo, el descanso se disfrutará necesariamente el lunes inmediatamente posterior (por lo que se debería suprimir la última frase del art. 45.3 sobre la posibilidad de sustitución por otra fiesta).
4. Si algún año, de forma excepcional, alguna Comunidad Autónoma necesita fijar otro festivo tradicional adicional a los dos que le corresponden, éste tendrá carácter de recuperable.
5. En cuanto a las Corporaciones locales (art. 46), éstas deberán celebrar los festivos locales en lunes.

El régimen general de traslados aquí contemplado tendría que ser de aplicación en aquellos casos en los que se alteren los días festivos - especialmente los de carácter religioso - respecto a trabajadores que tengan otras creencias y así se acuerde en el contrato, y ello en base a los distintos Acuerdos firmados por el Estado al respecto - Federación de Comunidades Israelitas de España, Comisión Islámica de España...-. A este respecto, si lo que se pretende es otorgar un enfoque de productividad a la reforma del calendario de festivos hay que plantearse si la Empresa ha de tener o no un papel protagonista en la misma.

Por otro lado, antes se ha indicado que la fuente de regulación del calendario de festivos es la norma legal, y no la negociación colectiva o el acuerdo individual, y ello parece que es una regulación adecuada. No obstante, la normativa actual contempla la posibilidad de que, en determinadas circunstancias, el empresario - nótese que sin necesidad de negociación previa o acuerdo -, pueda excepcionar a uno o varios trabajadores de disfrutar del día festivo. Concretamente, la regulación actual se contiene en el art. 47 del RD 2001/1983, dejada en vigor por el RD 1/1995, que indica: *"Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo, salvo descanso compensatorio"*.

Es esta una posibilidad muy importante que debería mantenerse en la nueva regulación, especialmente por lo que se refiere al hecho de tratarse de una facultad empresarial que ha de basarse en unas causas que después será de verificación ante la jurisdicción competente caso de desacuerdo del trabajador afectado. Además de mantenerse esta facultad, a) puede perfeccionarse este redactado en la de "producción", de acuerdo con el art. 41 ET - se trata, en última instancia, de una modificación sustancial con un régimen especial -; b) Más que "excepcionalmente", debería hablarse más específicamente de "necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva" - términos del art. 39.2 ET -; c) debería indicarse expresamente que el 75% de incremento sería salvo regulación diferente en negociación colectiva; d) igualmente debería añadirse que el día compensatorio es sin incremento proporcional al del salario, recogiendo así para mayor claridad la posición ya expresada por la jurisprudencia; e) Y que de este régimen están exentos aquellos trabajadores expresamente contratados para trabajar en días festivos.

Además sería interesante poder acumular los descansos compensatorios de los festivos trabajados para disfrutar unido a las vacaciones.

5º).- REPERCUSIONES EN LA ECONOMÍA DE UN DÍA INHÁBIL.

Para que podamos medir el impacto que un día festivo tiene en la economía de un país podemos compararlo con el coste de un día de cierre (por ejemplo: huelga general), aunque con las debidas cautelas, pues no podemos olvidar la distinta naturaleza de la asistencia al trabajo en ambas circunstancias -huelga y puente- y la capacidad de decisión del empresario existente en el disfrute de los puentes. Para ser más concretos, podemos poner sobre la mesa los

datos de la última huelga general en España, la del 29 de septiembre de 2010, cuyo coste podría estimarse, en la hipótesis de un seguimiento del 100%, en una caída del PIB en 4.830 millones de euros (0,45 % del PIB) y si alcanzara el 70 %, caería en 3.381 (0,31 % del PIB).

Este coste equivaldría al dinero que el Estado dedicó en los Presupuestos Generales de 2010 a ciertas políticas. Así, se podrían sufragar las partidas destinadas a la educación (3.089 millones de euros, de los cuales 1.396 millones fueron para becas); a políticas de sanidad (4.633 millones de euros), y a cultura (1.141 millones de euros).

En lo que respecta al sector turístico, si bien puede parecer a priori que la eliminación de los llamados “puentes” puede ser una medida nociva o perjudicial para el sector turístico, nada más lejos de la realidad, ya que la existencia de un puente no ofrece la posibilidad de que el 100% de los trabajadores puedan disfrutar del mismo, circunstancia que sí propicia el traslado de cualquier festivo de la semana a un lunes. Este cambio en la colocación de la fiesta laboral sí que permite que el 100% de los trabajadores que trabajen de lunes a viernes puedan disfrutar de dos o tres días consecutivos (fin de semana largo), lo que reporta un beneficio claro al sector turístico.

Por otro lado, y en relación con el sector industrial, la medida de trasladar los festivos a lunes sería enormemente positiva, ya que la existencia de un día festivo entre semana obliga a la industria a realizar, al menos, dos parones en la producción: el primero, el día festivo de que se trate, y el segundo, el domingo, con el consiguiente incremento de costes. Lo anterior no ocurriría llevando el festivo al lunes, puesto que sólo se produce un parón en la producción, con el consiguiente impacto de ahorro energético y su incidencia en costes y en mejora del medio ambiente.

La existencia de parones o interrupciones en la actividad industrial, incrementa los costes de producción incidiendo negativamente en la cuenta de resultados de las empresas; por tanto, cuanto más paros en la producción tanto peor para la actividad industrial, restando productividad y competitividad a las empresas, lo que además tiene un reflejo inmediato en la creación de empleo.

6º).- CUADROS-RESUMEN SOBRE PROPUESTA DE RACIONALIZACIÓN DE FESTIVOS.

- Cuadro-resumen con la regulación vigente.

1	Existen 12 Fiestas Laborales Nacionales	Si alguna cae en domingo se disfruta el lunes inmediatamente posterior
	A) De carácter cívico (2)	12 octubre: Fiesta Nacional de España 6 diciembre: Día de la Constitución
	B) Según Estatuto Trabajadores (3)	1 enero: Año Nuevo 1 mayo: Fiesta del Trabajo 25 diciembre: Navidad
	C) Acuerdo Santa Sede (4)	15 agosto: Asunción de la Virgen 1 noviembre: Todos los Santos 8 diciembre: Inmaculada Concepción Viernes Santo
	D) Acuerdo Santa Sede (3 sustituibles)	Jueves Santo 6 enero: Reyes 19 marzo: San José o 25 Julio: Santiago Apóstol
2	Potestad de las CC.AA.:	1.º Las CC.AA. pueden sustituir cualquier de las Fiestas del punto D) por otras que les sean propias. 2.º Pueden también sustituir el descanso del lunes, de las Fiestas que caen en domingo, por otra Fiesta más tradicional. 3.º Si algún año no pueden fijar su Fiesta tradicional porque no coinciden con domingo un número suficiente de Fiestas Nacionales, podrán añadir una Fiesta más con carácter de recuperable .
3	Existen 2 Fiestas Locales de cada municipio	

• **Cuadro resumen con la regulación propuesta.**

1	Existen 12 <u>Fiestas Laborales Nacionales</u>	Si alguna cae en domingo se disfruta necesariamente el <u>lunes</u> inmediatamente posterior
	A) Fiestas donde prevalece la fecha	1 enero: Año Nuevo. Viernes Santo 12 octubre: Fiesta Nacional de España. 25 diciembre: Natividad del Señor
	B) Fiestas donde prevalece la celebración (no la fecha)	Fiesta del Trabajo: primer lunes de mayo Asunción de la Virgen: tercer lunes de agosto Todos los Santos: primer lunes de noviembre 6 diciembre: Día de la Constitución: primer lunes de diciembre Inmaculada Concepción: segundo lunes de diciembre
	C) Fiestas a celebrar en lunes sustituibles por la CC.AA.	Jueves Santo: en el supuesto de que sea modificado por alguna Comunidad Autónoma. 6 enero: Epifanía del Señor 19 marzo: San José o 25 julio: Santiago Apóstol.
2	Potestad de las CC.AA.	1.º) Las CC.AA. podrán sustituir cualquiera de las fiestas del punto C) por otras que les sean propias que habrán de celebrarse en lunes. 2.º) No podrán sustituir el descanso del lunes de las fiestas que caen en domingo. 3.º) Si algún año incorporan una fiesta tradicional más, ésta tendrá carácter de recuperable .
3	Existen 2 <u>Fiestas Locales</u> en cada municipio	Los municipios deberán celebrar las fiestas locales necesariamente en <u>lunes</u> .

Nota: La regulación propuesta implicaría la modificación del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 45 y 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

ANEXOS

1.- EJEMPLOS.

En el contexto internacional otros países están racionalizando sus calendarios y se plantean cambios. Así en Reino Unido su gobierno se ha planteado la posibilidad de desplazar la festividad del Primero de Mayo. **Fuente: La Vanguardia (07/02/11)**

En Estados Unidos la mitad de las festividades son en lunes y la otra mitad en fecha fija. Además, en su normativa, los días festivos que caen en domingo pasan a celebrarse el lunes.

Año Nuevo	1 de enero
Cumpleaños de Martin L. King	Tercer lunes de enero
Día de Ground Hog	2 de febrero
Día de San Valentín	14 de febrero
Día del Presidente	Tercer lunes del febrero
Día de San Patrick	17 de marzo

Año Nuevo	1 de enero
Día del Patriota	Tecer lunes de abril
Día de la Madre	Segundo domingo de mayo
Día Conmemorativo	Último lunes de mayo
Día del Padre	Tercer domingo de junio
Día de Independencia	4 de julio
Día de Trabajo	Primer lunes de septiembre
Día de Columbus	Segundo lunes de octubre
Halloween	31 de octubre
Día de los Veteranos	11 de noviembre
Día de Acción de Gracias	Cuarto lunes de noviembre
Navidad	25 de diciembre

Otro ejemplo es México, donde ya se han materializado en el año 2011 algunos cambios en la ubicación de sus fiestas laborales, pasando a lunes tres de ellas, tal y como se refleja en el siguiente cuadro que detalla los días de descanso obligatorio en 2011.

<p>En México, el Decreto que reforma el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 17 de enero del 2006, los días de descanso obligatorio para 2011 serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sábado 1 de enero • Lunes 7 de febrero * (en conmemoración del 5 de febrero, Aniversario de la Constitución Mexicana) • Lunes 21 de marzo * (en conmemoración del 21 de marzo, Natalicio de Benito Juárez) • Domingo 1 de mayo • Viernes 16 de septiembre • Lunes 21 de noviembre * (en conmemoración del 20 de noviembre, Aniversario de la Revolución Mexicana) • Domingo 25 de diciembre; y • El que determinen las leyes federales y locales electorales. <p><small>* Conforme al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo reformada, estos (*) días festivos se celebrarán en lunes. Estos días será inamovibles, es decir, no importa qué día caiga la celebración, los días de descanso no se moverán.</small></p>
--

se han hoy día el caso Christi

laboral indiscutible en toda España y, sin embargo, hoy en día, es una fiesta laboral residual.

Volviendo al ámbito nacional, ya anteriormente producido cambios que no se cuestionan, este es de la fiesta del Corpus que hace años fue fiesta

2.- DÍAS FESTIVOS. OTROS INFORMES: MERCER HUMAN RESOURCER CONSULTING. RESUMEN

Completando el anterior estudio ofrecemos algunos datos que nos permiten tener una visión de conjunto del número de festivos y vacaciones que se disfrutan en otros países.

Continúan existiendo unas importantes discrepancias entre los derechos a vacaciones pagadas de los diferentes estados de la UE. La investigación llevada a cabo por Mercer Human Resource Consulting demostró que cuando se suman las vacaciones anuales legales y los días festivos, la cifra puede oscilar entre los 28 y los 39 días, dependiendo de donde viva el empleado.

El promedio de vacaciones legales y de días festivos de los estados miembros de la UE es de 34 días. El Reino Unido y Holanda conceden unos 28 días de vacaciones, mientras que Irlanda concede 29. En el otro extremo, Grecia, Austria y Finlandia son los que conceden más tiempo, 37, 38 y 39 días respectivamente. Las cifras se basan en los derechos legales de un empleado que trabaja cinco días a la semana, con 10 años de estancia en esa posición laboral.

- Vacaciones anuales

El número mínimo de días de las vacaciones anuales fluctúa desde los 20 a los 25 días. Seis de los estados de la UE - incluyendo el Reino Unido - conceden solamente 20 días mientras que otros siete estados proporcionan 25. España y Portugal conceden 22. El promedio de la UE es de 23 días.

Se han producido movimientos hacia la armonización de las prácticas laborales de Europa, aún existe una gran diferencia en la magnitud del mínimo de vacaciones pagadas entre los estados miembros, según se desprende del estudio,

En toda la UE, se respetan unas 50 fechas nacionales diferentes como días festivos, aún así más de 30 de estas fechas tan sólo se respetan en uno o dos estados miembros. Esto se añade a muchas festividades regionales que conceden algunos estados miembros.

Estas diferencias en la organización de los días festivos puede constituir un motivo de tensión en la coordinación de las operaciones empresariales de alcance europeo.

Los días festivos tienen su origen en la religión y en la cultura local, puede que resulte difícil cambiar unas costumbres enraizadas en la tradición. Pero a medida que los estados miembros se integren cada vez más en la comunidad, puede que se produzcan presiones para el empleo de un enfoque más armonioso.

También existen enormes variaciones en la ejecución local de las prácticas de empleo que regulan los días festivos. Generalmente los ciudadanos de la UE tienen un derecho legal a días festivos con la excepción de Francia, Suecia y el Reino Unido. Aunque es una práctica normal conceder días festivos en estos países, los empresarios tienen el derecho de exigirles a los empleados que trabajen durante esos días, o que los cuenten como un día de sus vacaciones anuales pagadas.

Todas las cifras relacionadas con los derechos a vacaciones anuales se basan en los derechos legales de un empleado que trabaja cinco días a la semana, con 10 años de estancia en esa posición laboral.

Las cifras proceden del informe Condiciones del Empleo Europeo de Mercer.

COMPARACIÓN DEL MÍNIMO LEGAL DE DÍAS DE VACACIONES Y DE DÍAS FESTIVOS EN TODA EUROPA.

País;	vacación anual;	días festivos;	total vacaciones
Finlandia:	25	14	39
Austria:	25	13	38
Grecia:	25	12	37
Francia:	25	11	36
Portugal:	22	14	36
España:	22	14	36
Suecia:	25	11	36
Dinamarca:	25	10	35
Luxemburgo:	25	10	35
Alemania:	20	13	33
Bélgica:	20	10	30
Italia:	20	10	30
Irlanda:	20	9	29
Holanda:	20	8	28
Reino Unido:	20	8	28

Las cifras se basan en un empleado con 10 años de servicio.