



EL PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS  
EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL  
*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social,  
de 4 de marzo de 2025 (STS 165/2025)*  
*Ponente: Sebastián Moralo Gallego\**

**Marina Rodríguez Alonso**

*Servicio de Estudios de la Confederación UGT*

## 1. INTRODUCCIÓN

La sentencia objeto de este comentario, gira en torno a determinar el derecho al abono del plus de festivos y domingos a favor de una persona trabajadora contratada para prestar sus servicios sábados, domingos y festivos, en régimen de jornada parcial vertical<sup>1</sup>, respecto a una persona trabajadora que presta sus servicios a jornada completa ordinaria.

La cuestión central versa sobre la interpretación del art. 29.4 del convenio colectivo de aplicación y su compatibilidad con el principio de igualdad (art. 14 CE).

El citado art. 29.4 del convenio colectivo, establece lo siguiente:

*«Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa o proporcional, en otro caso, que será de 20,24 para el año 2018, 20,67 euros para el año 2019, 21,16 para el año 2020 y 21,67 para el año 2021».*

---

\* Recibido el 7 de julio de 2025. Aprobado el 18 de julio de 2025.

<sup>1</sup> En el trabajo a tiempo parcial, la distribución de la jornada puede organizarse de manera vertical u horizontal. La jornada parcial vertical se da cuando la persona trabajadora presta sus servicios solo algunos días de la semana, del mes o del año, trabajando esos días, a jornada completa o reducida. Por su parte, la jornada parcial horizontal consiste en distribuir las horas de trabajo en todos, o casi todos los días laborales de la semana, con una jornada diaria reducida.

Esta regulación convencional plantea la cuestión de si resulta conforme a derecho excluir de dicho complemento a quienes han sido contratados/as para desarrollar su actividad principalmente en domingos y festivos, sin ofrecer una compensación específica y adicional por el carácter especialmente gravoso de la dedicación permanente al trabajo en esos días.

## 2. SUPUESTO DE HECHO

Una persona trabajadora presta sus servicios desde mayo de 2007 en una empresa dedicada, entre otras actividades, a la gestión de servicios auxiliares, como limpieza, mantenimiento o servicios sociales. Su relación laboral se formalizó mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, en su modalidad vertical, con un porcentaje de parcialidad del 46,29 %. Su categoría profesional es de limpiadora y su horario habitual de 7:00 a 14:00 horas.

Desarrolla su actividad en la línea 12 de las instalaciones de Metro Madrid y le resulta de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. El artículo 29.4 del referido convenio, prevé un plus de festivos y domingos, que la empresa no abona a la persona trabajadora, ni a otras en su misma situación.

Ante esta circunstancia, la persona trabajadora reclamó a la empresa el abono del plus correspondiente a los festivos y domingos efectivamente trabajados, entre noviembre de 2017 y julio de 2020. El Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid, desestimó su demanda en el año 2022. Disconforme con la resolución, la demandante recurrió dicha sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid que, mediante sentencia de fecha 26 de abril de 2023, desestimó el recurso.

En este punto del proceso, la persona trabajadora presentó recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo (TS), alegando contradicción entre la referida sentencia (STSJ de Madrid, de 28 de abril de 2023) y la dictada por el TSJ de Madrid, el 9 de octubre de 2018.

## 3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

En fecha 4 de marzo de 2025, el TS establece en el FJ 3.º de su sentencia que la finalidad del art. 29.4 del convenio colectivo aplicable al conflicto objeto de esta resolución, tiene carácter general en materia retributiva y no excluye expresamente a quienes trabajan exclusivamente en festivos, ya que, este plus de festivos y domingos tiene como finalidad compensar el carácter más gravoso del trabajo en esos días de la semana; puesto que de forma expresa en el referido artículo se hace esta previsión indicando que será de aplicación «para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio». Este argumento lo refuerza el Alto Tribunal, comparando el ya referido art 29.4 del convenio, con el art. 21 del mismo, referente a los días libres por trabajo

en festivo. En dicho precepto expresamente se excluye a las personas trabajadoras contratadas para prestar sus servicios en días festivos, señalando: «se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos».

La Sentencia remite a doctrina consolidada, al referirse a la STS de 9 de junio de 2009 (rec. 102/2008), en la que se debatía sobre un asunto similar, en este caso, de forma expresa se excluía a las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar en festivos, de un determinado plus. En este supuesto el Tribunal determinó que, salvo que se acredite una retribución diferenciada y compensatoria para quienes trabajan exclusivamente en festivos, la exclusión del plus supone una discriminación no justificada. En el caso que nos ocupa, no se ha demostrado por parte de la empresa que exista tal retribución específica, y que no resulte de aplicación a aquellos trabajadores/as que puntualmente y por necesidades del servicio de manera ocasional prestan servicios esos días (festivos y domingos), ni se recoge en el convenio, ni en los hechos probados, lo que determina que la negativa empresarial a abonar el completo se considera injustificada y contraria al principio de igualdad.

El TS considera que la dedicación permanente al trabajo en festivos y domingos no puede aparejarse a una desprotección económica, especialmente cuando no existen mecanismos compensatorios alternativos.

En consecuencia, el Tribunal estima el recurso, casa y anula la resolución dictada por el TSJ de Madrid, y reconoce el derecho de la persona trabajadora a percibir el plus de festivos y domingos por los días efectivamente trabajados con tal carácter durante el periodo reclamado, remitiendo el detalle del cómputo a la ejecución de sentencia.

#### 4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Arts. 21 y 29.4 Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid 2022-2024 (R Trabajo 9 Sep. 2022).

Art. 14 de la Constitución Española de 1978.

STS de 9 de junio de 2009 (rec. 102/2008).

#### 5. CONCLUSIONES

La exclusión del plus de domingos y festivos a aquellas personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar servicios esos días, supone una interpretación restrictiva del derecho a la igualdad retributiva en el ámbito del trabajo a tiempo parcial.

El TS refuerza un enfoque garantista aclarando que el art. 29.4 del convenio aplicable no contempla exclusión alguna para este colectivo, y que, incluso de existir, dicha

exclusión sería contraria al art. 14 CE, al no superar un juicio de proporcionalidad ni estar amparada por una causa objetiva y razonable.

La sentencia establece que el carácter especialmente gravoso, inherente al trabajo en festivos y domingos, exige una compensación económica efectiva que no puede considerarse implícitamente incluida en la retribución ordinaria. En este sentido, el Tribunal Supremo aclara que corresponde a la empresa acreditar la existencia de una retribución proporcionalmente superior o un complemento específico que justifique la exclusión del plus de festivos y domingos (o similar). En ausencia de dicha justificación, como ocurre en el caso que nos ocupa, debe reconocerse el derecho a percibirlo, con efectos retroactivos.

Este pronunciamiento tiene un impacto relevante sobre la interpretación de los convenios colectivos y su aplicación a las personas trabajadoras a tiempo parcial, limitando la discrecionalidad empresarial y corrigiendo una práctica lesiva para la igualdad de trato.

En definitiva, el Tribunal adopta un criterio protector de la persona trabajadora que, corrige una desigualdad material injustificada, y contribuye a cerrar la puerta a una interpretación contractual y convencional excluyente, que estaba afectando a aquellas personas que desarrollan su trabajo bajo la modalidad de jornada parcial, y en concreto en jornada parcial vertical.