

FESTIVOS COINCIDENTES CON DESCANSOS SEMANALES: HACIA UNA CONSOLIDACIÓN DEL PRINCIPIO DE DISFRUTE EFECTIVO EN LA JURISPRUDENCIA SOCIAL (COMENTARIO A LA SAN 88/2026)

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

NET21 NÚMERO 33, JUNIO 2026

La Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 88/2026, de 19 de mayo, relativa al recurso de conflicto colectivo (núm.134/2026, acumulados 158/2026, 161/2026 y 167/2026) representa un paso decisivo en la consolidación de una doctrina que rompe con la tradicional tolerancia del solapamiento entre descanso semanal y festivos, afirmando con claridad la autonomía funcional de ambos institutos en el marco del art. 37 ET. En efecto, la Sala parte de la distinta naturaleza jurídica del descanso semanal (art. 37.1 ET) y de las fiestas laborales (art. 37.2 ET), rechazando su posible neutralización recíproca y declarando la ilicitud de una práctica empresarial estructural en el sector de Contact Center, consistente en considerar como efectivamente disfrutados los festivos coincidentes con sábados de libranza.

Desde una perspectiva sistemática, la resolución se apoya en la evolución jurisprudencial del Tribunal Supremo —particularmente a partir de las SSTS 570/2022 (Atento), 997/2024 (Espasa Calpe) y 372/2025 (Zara)— para afirmar un principio general de no solapamiento que encuentra su fundamento último en el art. 40.2 CE, en cuanto garantía del descanso necesario mediante la limitación de la jornada. En este sentido, la Sala desplaza la discusión desde el plano del cómputo anual de la jornada hacia el del disfrute efectivo del descanso, negando que la compensación de festivos implique una alteración de la jornada pactada y subrayando, por el contrario, que lo relevante es evitar una reducción material del tiempo de reposo. No obstante, cabe advertir que la doctrina judicial se mueve en un

delicado equilibrio entre la garantía del descanso efectivo y las exigencias organizativas empresariales, especialmente en sectores con fuerte flexibilidad interna, lo que reabre el debate sobre los límites reales del poder de dirección en materia de distribución irregular del tiempo de trabajo.

El supuesto de hecho que aborda la SAN 88/2026 se articula en torno a una práctica sectorial consolidada en el ámbito del Contact Center, esto es, la negativa empresarial a reconocer cualquier forma de compensación cuando un día festivo coincide con el descanso semanal, particularmente el sábado en esquemas de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado. La problemática jurídica no se limita a una cuestión de cómputo del tiempo de trabajo, sino que se proyecta sobre la interpretación sistemática del régimen de descansos, en la medida en que dicha práctica comporta la pérdida efectiva de uno de los catorce festivos anuales legalmente reconocidos, al quedar absorbido por una libranza previamente asignada. El núcleo del conflicto reside, por tanto, en determinar si esta coincidencia puede ser jurídicamente neutra o si, por el contrario, genera un derecho autónomo a compensación, en cuanto manifestación del principio de disfrute real y efectivo del descanso. La controversia revela una tensión estructural entre la lógica organizativa del calendario laboral —marcada por la distribución irregular de la jornada y la planificación ex ante— y la configuración normativa de los tiempos de descanso como derechos indisponibles, cuya efectividad no puede quedar supeditada a criterios de mera eficiencia empresarial.

La resolución obliga a replantear la articulación entre los distintos tiempos de descanso en el Derecho del Trabajo, en particular la relación entre el descanso semanal mínimo garantizado por el art. 37.1 ET y el derecho a las fiestas laborales del art. 37.2 ET, cuya coexistencia no puede resolverse mediante mecanismos de absorción o compensación implícita. La Sala asume una interpretación material del derecho al descanso, conectándolo con su dimensión constitucional (art. 40.2 CE) y con la lógica de la Directiva 2003/88/CE, lo que conduce a exigir un disfrute efectivo y diferenciado de cada uno de los títulos jurídicos de descanso. En este sentido, la solución adoptada desplaza definitivamente el debate desde la neutralidad del

solapamiento hacia la necesidad de evitar la pérdida real de tiempo de reposo, reforzando la idea de que el descanso no es un mero elemento de ajuste del calendario, sino un límite estructural al poder de dirección empresarial. Ahora bien, esta construcción también suscita interrogantes sobre su impacto en la gestión flexible del tiempo de trabajo y en la delimitación práctica de los descansos compensatorios, especialmente en sectores intensivos en variabilidad organizativa, donde la previsibilidad del calendario y la compatibilidad con la jornada anual constituyen elementos centrales del equilibrio contractual.

La argumentación de la Audiencia Nacional se construye sobre una premisa central. Dicho planteamiento se basa en la imposibilidad de neutralizar jurídicamente dos categorías de descanso que presentan distinta naturaleza y finalidad, esto es, el descanso semanal mínimo y las fiestas laborales anuales. Desde este presupuesto, la Sala incorpora de forma explícita la doctrina reciente del Tribunal Supremo —en particular, la STS 570/2022 (Atento) y la STS 372/2025 (Zara)— para afirmar un principio general de no solapamiento que trasciende los supuestos de trabajo a turnos y se proyecta también sobre esquemas de trabajo más regulares (lunes a viernes o lunes a sábado). De este modo, la resolución no se limita a una aplicación mecánica del precedente, sino que opera una extensión interpretativa que refuerza el carácter indisponible del descanso festivo, integrándolo en una concepción más amplia del derecho al descanso como garantía estructural del ordenamiento laboral. La Sala sitúa así el eje del razonamiento en el disfrute efectivo del tiempo de reposo, relegando a un plano secundario las objeciones empresariales relativas a la planificación del calendario laboral o a la eventual afectación de la jornada anual.

No obstante, este desplazamiento argumental no está exento de problemas desde una perspectiva jurídico-laboral. En primer lugar, la traslación del criterio fijado en supuestos de distribución irregular del descanso — propios del trabajo a turnos— a modelos de jornada con descanso predeterminado plantea dudas sobre la consistencia del razonamiento analógico, en la medida en que el propio Tribunal Supremo había diferenciado históricamente estos escenarios (v. gr., la STS de 23 de septiembre de 1993). En segundo término, la sentencia parece minimizar

el alcance de la doctrina que vincula la compensación al eventual exceso sobre la jornada máxima, tal como se desprende de la STS 689/2021 (SERMAS), optando por un enfoque centrado exclusivamente en la pérdida cualitativa del descanso. Esta opción, aunque coherente con una visión material del derecho al descanso, introduce un cierto elemento de indeterminación en la relación entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso compensatorio, especialmente en contextos de distribución irregular de la jornada donde el equilibrio global del cómputo anual adquiere relevancia normativa.

Asimismo, cabe señalar que la resolución avanza hacia una configuración del descanso festivo que tiende a su absoluta inmunidad frente a las lógicas organizativas, lo que, si bien refuerza la tutela del trabajador, puede tensionar los márgenes de flexibilidad interna reconocidos al empleador. La afirmación de que la compensación no incide en la jornada anual resulta, en este punto, discutible, en la medida en que, en términos materiales, la asignación de días adicionales de descanso incide inevitablemente en la distribución efectiva del tiempo de trabajo, aunque no altere formalmente el cómputo pactado. La exigencia de disfrute en un plazo relativamente breve (catorce días) introduce una limitación adicional no prevista expresamente en la norma legal, lo que plantea dudas sobre el alcance creativo de la función interpretativa judicial. En definitiva, la sentencia consolida una línea jurisprudencial garantista, pero lo hace a costa de desplazar parcialmente el equilibrio entre protección del descanso y organización empresarial hacia una lógica que, aunque coherente con el art. 40.2 CE, exige una reflexión más precisa sobre sus implicaciones sistemáticas.

La SAN 88/2026 se inscribe en una línea evolutiva que consolida la centralidad del principio de disfrute efectivo del descanso como criterio hermenéutico dominante en la ordenación del tiempo de trabajo. La resolución supera definitivamente las interpretaciones formales del art. 37 ET basadas en la neutralidad del solapamiento y afirma una concepción material en la que cada título de descanso debe desplegar su plena eficacia, sin verse reducido por la concurrencia con otros períodos de reposo. Con ello, la Audiencia Nacional no solo refuerza la tutela del trabajador en

sectores caracterizados por una elevada flexibilidad organizativa, sino que también contribuye a redefinir el equilibrio entre jornada y descanso desde parámetros más próximos a la garantía constitucional del art. 40.2 CE.

Sin embargo, esta misma orientación plantea desafíos relevantes en términos de coherencia sistemática y de operatividad práctica. La extensión de la doctrina del no solapamiento a supuestos distintos de los inicialmente contemplados por el Tribunal Supremo introduce una cierta tensión interpretativa que exigirá futuras precisiones, tanto en relación con la delimitación de los descansos compensatorios como con su articulación respecto del cómputo anual de la jornada. Así, aunque la sentencia avanza de forma clara en la protección del descanso como derecho indisponible, deja abiertos interrogantes sobre los márgenes de adaptación empresarial y sobre el papel de la negociación colectiva en la ordenación de estos conflictos, lo que anticipa un escenario de evolución jurisprudencial aún en construcción.

Ciertamente, puede afirmarse que la sentencia contribuye a reforzar una concepción del tiempo de trabajo en la que el descanso deja de ser un elemento residual del sistema para convertirse en un parámetro estructurante de la relación laboral. En este sentido, la prohibición del solapamiento entre descanso semanal y festivos opera como una manifestación concreta de un principio más amplio de no degradación del tiempo de reposo, que limita de manera indirecta la intensidad de la prestación laboral y condiciona la configuración del calendario anual. No obstante, la consolidación de este enfoque exigirá una mayor precisión en la delimitación de sus efectos jurídicos, especialmente en lo relativo a la interacción entre fuentes —ley, convenio colectivo y práctica empresarial—, a fin de evitar que la expansión del derecho al descanso genere incertidumbres aplicativas o desequilibrios en la ordenación flexible del trabajo en sectores altamente dinamizados.