

La compensación de los festivos coincidentes con el descanso semanal: comentario crítico a la SAN núm. 88/2026, de 19 de mayo, y su proyección sobre la doctrina del Tribunal Supremo

Daniel Toscani Giménez. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Of Counsel Laboral de Alentta Abogados.

Resumen:

La Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 88/2026, de 19 de mayo, representa uno de los pronunciamientos más relevantes de los últimos años en materia de tiempo de trabajo y derecho al descanso. La resolución aborda la cuestión relativa a la coincidencia entre festivos laborales y descansos semanales, especialmente en aquellos supuestos en los que el día festivo recae en sábado respecto de trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes. Frente a la práctica empresarial consistente en considerar automáticamente “disfrutado” el festivo por coincidir con un día ya no laborable, la Audiencia Nacional establece una doctrina de notable alcance: el descanso semanal y el festivo laboral constituyen derechos autónomos, distintos e independientes, de modo que uno no puede absorber al otro.

La sentencia desarrolla y amplía la doctrina previamente formulada por el Tribunal Supremo en la STS 372/2025, de 30 de abril, relativa a los sistemas de trabajo a turnos y descansos rotatorios. La novedad principal radica en extender dicho razonamiento a trabajadores con jornada estable de lunes a viernes, afirmando el derecho a una compensación efectiva cuando el festivo coincide con el sábado no laborable habitual. El trabajo examina los fundamentos jurídicos de esta nueva doctrina, su conexión con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con la jurisprudencia constitucional sobre el derecho al descanso, así como las consecuencias prácticas y económicas que previsiblemente tendrá para las empresas. Asimismo, se analizan los efectos retroactivos derivados de la no prescripción de las reclamaciones y los retos que plantea la adaptación de los calendarios laborales y de la negociación colectiva.

Abstract:

Judgment no. 88/2026 of the Spanish National High Court, delivered on 19 May 2026, constitutes a major development in Spanish labour law regarding public holidays and weekly rest periods. The ruling establishes that public holidays and weekly rest are distinct and independent labour rights, meaning that one cannot absorb or replace the other. Consequently, when a public holiday coincides with a worker’s weekly rest day — particularly Saturdays in ordinary Monday-to-Friday schedules — employees are entitled to effective compensation through an additional day off or an equivalent measure.

The judgment expands the doctrine previously established by the Spanish Supreme Court in Judgment 372/2025 of 30 April, which had focused on rotating shift systems and weekly rest overlaps. The National High Court extends that reasoning to ordinary working schedules, thereby recognising the right to compensation even where Saturday is not ordinarily worked.

This article analyses the legal foundations of the judgment, its relationship with Article 37 of the Workers' Statute, and its foreseeable impact on companies, collective bargaining, labour costs and retroactive claims. The study concludes that the ruling may substantially transform the legal treatment of annual public holidays within Spanish labour relations.

Palabras clave:

Festivos laborales; descanso semanal; tiempo de trabajo; compensación de festivos; Audiencia Nacional.

Keywords

Public holidays; weekly rest; working time; holiday compensation; National High Court.

I Introducción

La ordenación jurídica del tiempo de trabajo constituye históricamente uno de los ejes esenciales del Derecho del Trabajo. La limitación de la jornada, la regulación de los descansos y la garantía de períodos efectivos de recuperación física y psíquica han sido tradicionalmente concebidas como mecanismos imprescindibles de tutela de la persona trabajadora frente al poder de dirección empresarial. Dentro de este marco, el derecho al descanso semanal y el derecho al disfrute de los festivos laborales aparecen configurados como instituciones autónomas, aunque durante décadas la práctica empresarial y parte de la negociación colectiva hayan tendido a confundir ambos planos.

El conflicto relativo a la coincidencia entre festivos y descansos semanales no es enteramente nuevo. Sin embargo, sí resulta novedosa la intensidad con la que la cuestión ha emergido en los últimos años como consecuencia de la expansión de modelos organizativos caracterizados por la flexibilidad horaria, la distribución irregular de la jornada y la generalización de sistemas de trabajo continuado. Sectores como el comercio, la logística, la atención al cliente, la hostelería o los servicios digitales han incrementado significativamente la prestación de servicios en domingos y festivos, generando un escenario en el que la superposición entre descansos semanales y festivos laborales se ha convertido en una cuestión recurrente.

En este contexto, la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 372/2025, de 30 de abril, supuso un primer punto de inflexión al reconocer el derecho a compensación cuando el festivo coincidía con el descanso semanal en trabajadores sujetos a jornadas distribuidas de lunes a domingo. No obstante, aquella resolución se circunscribía a un supuesto concreto: trabajadores con descansos rotatorios entre lunes y viernes. La gran discusión doctrinal posterior se centró precisamente en determinar si dicho criterio podía extenderse también a los trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes cuyo festivo coincidiera con sábado.

La SAN núm. 88/2026, de 19 de mayo, responde afirmativamente a esa cuestión y lo hace mediante una construcción jurídica de enorme trascendencia práctica. La Audiencia Nacional abandona expresamente la idea de que el sábado no laborable implica automáticamente el disfrute del festivo y proclama que los catorce festivos anuales reconocidos por el ordenamiento deben ser efectivamente disfrutados o compensados. La sentencia no se limita,

por tanto, a resolver un conflicto puntual, sino que formula una auténtica doctrina general sobre la autonomía conceptual y funcional entre descanso semanal y festivo laboral.

El alcance potencial de este cambio jurisprudencial es extraordinario. En términos prácticos, afecta a millones de trabajadores con jornada de lunes a viernes y obliga a replantear calendarios laborales, sistemas de compensación, costes empresariales y estrategias de negociación colectiva. Desde una perspectiva dogmática, la resolución reabre el debate acerca de la naturaleza jurídica de los festivos laborales, la interpretación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y la conexión entre el derecho al descanso y la protección constitucional de la salud y dignidad de la persona trabajadora.

El presente estudio pretende analizar críticamente esta nueva doctrina, contextualizarla dentro de la evolución jurisprudencial reciente y examinar las consecuencias que previsiblemente producirá en el sistema español de relaciones laborales.

II. La construcción jurisprudencial del derecho a la compensación de los festivos coincidentes con el descanso semanal

La SAN núm. 88/2026 no surge en el vacío. Su relevancia sólo puede comprenderse adecuadamente si se inserta dentro de una evolución jurisprudencial más amplia relativa a la interpretación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen jurídico de los festivos laborales. Durante décadas predominó en la práctica empresarial una concepción estrictamente cuantitativa del tiempo de trabajo: si el trabajador no prestaba servicios durante un festivo coincidente con su descanso habitual, se entendía que el derecho al festivo quedaba automáticamente satisfecho. Esta lógica partía de una idea implícita según la cual lo relevante no era el disfrute autónomo del festivo, sino la mera ausencia de prestación laboral.

Tal planteamiento comenzó a mostrar profundas insuficiencias conforme se extendieron los sistemas de distribución flexible de la jornada. La expansión de modelos organizativos con apertura continuada y descansos rotatorios evidenció situaciones de desigualdad material entre trabajadores. Mientras algunos disfrutaban íntegramente de los festivos reconocidos anualmente, otros los “perdían” sistemáticamente por coincidir con sus descansos semanales.

El primer gran hito reciente en esta materia fue la STS 372/2025, de 30 de abril de 2025, recaída en el conflicto colectivo seguido frente a Zara España. La resolución, identificada con el ECLI ES:TS:2025:2062 y dictada en el recurso de casación núm. 113/2023, abordó la situación de trabajadores con jornada distribuida de lunes a domingo cuyo descanso semanal se fijaba entre lunes y viernes. Cuando dicho descanso coincidía con un festivo laboral, la empresa no reconocía compensación adicional alguna.

El Tribunal Supremo revocó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y afirmó que el trabajador tenía derecho a disfrutar efectivamente del festivo o a obtener una compensación equivalente. La Sala Social partió de la premisa de que el festivo laboral y el descanso semanal responden a finalidades distintas dentro del sistema de protección del tiempo de trabajo. El descanso semanal aparece vinculado a la recuperación fisiológica derivada de la

prestación laboral continuada, mientras que el festivo laboral posee una dimensión cultural, social y colectiva que excede de la mera recuperación física.

La importancia de la STS 372/2025 radica en que rompe con una interpretación puramente aritmética del tiempo de trabajo. El Supremo rechaza expresamente que el festivo pueda entenderse automáticamente absorbido por el descanso semanal. Desde esta perspectiva, el trabajador no puede resultar perjudicado por la concreta distribución empresarial de la jornada.

No obstante, la propia sentencia dejaba abiertas importantes incógnitas. El supuesto analizado se refería exclusivamente a trabajadores con jornadas distribuidas de lunes a domingo y descansos rotatorios. Ello provocó que numerosos operadores jurídicos defendieran una interpretación restrictiva del fallo, sosteniendo que no era extrapolable a trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes.

Precisamente esa controversia es la que aborda la SAN 88/2026. La Audiencia Nacional da un paso adicional y extiende el razonamiento del Tribunal Supremo a aquellos trabajadores que nunca prestan servicios en sábado. La tesis empresarial tradicional sostenía que, al no tratarse de un día laborable, el trabajador ya estaba descansando y, por tanto, el festivo quedaba disfrutado. La Audiencia Nacional rechaza frontalmente dicha interpretación.

La novedad central de la sentencia consiste en afirmar que el derecho a los catorce festivos anuales constituye un derecho autónomo e indisponible que no puede neutralizarse mediante la organización ordinaria de la jornada. El sábado no laborable no deja de ser descanso semanal por el mero hecho de coincidir con un festivo. De igual forma, el festivo no desaparece por recaer sobre un día en el que el trabajador no habría prestado servicios.

Este razonamiento presenta una enorme coherencia sistemática con la estructura del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. El precepto regula separadamente el descanso semanal y los festivos laborales, lo que ya revela la voluntad del legislador de reconocerles autonomía conceptual. El descanso semanal se configura como garantía mínima indisponible vinculada a la salud laboral. Los festivos laborales, por su parte, responden además a una dimensión colectiva y social conectada con celebraciones civiles, religiosas o históricas.

La SAN 88/2026 enfatiza precisamente esta diversidad funcional. Según la Audiencia Nacional, admitir la absorción del festivo por el descanso semanal implicaría privar al trabajador de uno de los derechos reconocidos legalmente. No se trataría de una simple cuestión de cómputo horario, sino de la desaparición material de un día festivo del calendario efectivo del trabajador.

La resolución posee además una significativa dimensión igualitaria. La doctrina tradicional generaba diferencias difícilmente justificables entre trabajadores según la concreta distribución empresarial de sus descansos. Quienes descansaban entre semana disfrutaban íntegramente de los festivos que recaían en días laborables, mientras que quienes tenían descanso fijo en sábado perdían automáticamente aquellos festivos coincidentes con dicho día.

La Audiencia Nacional considera que esta diferencia de trato carece de justificación objetiva suficiente. Desde una perspectiva material, todos los trabajadores tienen derecho al mismo

número de festivos anuales. La organización empresarial de la jornada no puede traducirse en una reducción indirecta de ese derecho.

La sentencia se proyecta además sobre todos los tipos de festivos: estatales, autonómicos y locales. Esta precisión reviste especial importancia porque evidencia que la Audiencia Nacional no distingue entre categorías de festivos a efectos de protección. Todos ellos integran el núcleo indisponible del derecho anual al descanso festivo.

Otro elemento relevante reside en el reconocimiento de efectos retroactivos respecto de períodos no prescritos. La Audiencia Nacional entiende que la falta de compensación constituye un incumplimiento continuado susceptible de reclamación dentro de los límites ordinarios de prescripción. Ello abre la puerta a reclamaciones colectivas e individuales de notable impacto económico.

Desde un punto de vista técnico-jurídico, la SAN 88/2026 realiza una interpretación claramente finalista del artículo 37 ET. Frente a una lectura literal y estática centrada exclusivamente en la ausencia de prestación laboral, la Audiencia Nacional atiende a la finalidad protectora del derecho al descanso y al principio de efectividad de los derechos laborales.

No menos importante resulta la influencia indirecta de la normativa europea sobre tiempo de trabajo. Aunque la Directiva 2003/88/CE no regula específicamente los festivos laborales, sí proyecta un principio general de protección de la salud y seguridad mediante descansos efectivos y suficientes. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha insistido reiteradamente en la necesidad de interpretar restrictivamente cualquier limitación de los derechos de descanso.

En definitiva, la SAN 88/2026 consolida una nueva concepción jurídica de los festivos laborales: ya no son meros días de inactividad eventualmente absorbibles por la distribución de jornada, sino auténticos derechos de descanso autónomo cuyo disfrute efectivo debe quedar garantizado.

III. La proyección de la doctrina del Tribunal Supremo y las novedades introducidas por la SAN 88/2026

La principal aportación de la SAN 88/2026 reside en la ampliación y sistematización de la doctrina previamente formulada por el Tribunal Supremo. La Audiencia Nacional no se limita a aplicar mecánicamente la STS 372/2025, sino que desarrolla sus fundamentos hasta construir una doctrina de alcance general.

Para comprender la trascendencia de esta evolución resulta necesario examinar previamente las principales resoluciones del Tribunal Supremo relacionadas con la materia.

La primera resolución relevante es la STS 1132/2020, de 18 de diciembre, recaída en el recurso 62/2019. Aunque no abordaba directamente el supuesto de coincidencia entre festivo y descanso semanal, sí analizaba la naturaleza jurídica de los festivos laborales y su relación con el cómputo anual de jornada. El Tribunal Supremo subrayó entonces que los festivos poseen una regulación autónoma respecto de las vacaciones y del descanso semanal.

Posteriormente, la STS 570/2022, de 22 de junio de 2022, recurso 73/2020, examinó cuestiones vinculadas a la compensación de descansos en sistemas de trabajo con distribución irregular de jornada. Aunque tampoco resolvía exactamente el problema ahora analizado, introdujo una interpretación favorable al principio de efectividad del descanso.

Sin embargo, el verdadero punto de inflexión llegó con la STS 372/2025, de 30 de abril. Esta resolución formuló tres ideas esenciales.

En primer lugar, afirmó que la coincidencia entre festivo y descanso semanal no puede comportar automáticamente la pérdida del festivo.

En segundo lugar, sostuvo que el derecho al descanso semanal y el derecho al festivo poseen naturaleza y finalidades distintas.

En tercer lugar, reconoció el derecho a una compensación efectiva cuando la organización empresarial provoca dicha coincidencia.

No obstante, el propio Tribunal Supremo delimitó el supuesto de hecho al ámbito de trabajadores con jornadas distribuidas de lunes a domingo y descansos rotatorios. Esa delimitación favoreció interpretaciones restrictivas posteriores.

Algunos sectores doctrinales y empresariales defendieron que la sentencia no resultaba aplicable a trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes. Argumentaban que, en tales casos, el sábado ya constituía un día no laborable y que, por tanto, no existía perjuicio efectivo.

La SAN 88/2026 rechaza precisamente esa lectura restrictiva y lo hace mediante varios razonamientos de extraordinaria importancia.

El primero consiste en desvincular completamente el derecho al festivo de la concreta estructura de jornada del trabajador. La Audiencia Nacional sostiene que el derecho a los catorce festivos anuales efectivos pertenece a todos los trabajadores con independencia de si su jornada se distribuye de lunes a domingo o exclusivamente de lunes a viernes.

El segundo razonamiento se centra en la autonomía funcional entre festivo y descanso semanal. La sentencia insiste en que ambos derechos responden a finalidades diferentes y no pueden confundirse. El descanso semanal protege la recuperación física derivada de la continuidad del trabajo; el festivo incorpora además una dimensión colectiva, cultural y social.

La tercera novedad fundamental es la extensión expresa de la doctrina a los sábados no laborables habituales. Este punto constituye el núcleo verdaderamente innovador de la resolución. La Audiencia Nacional afirma que el hecho de que el trabajador no preste servicios ordinariamente en sábado no elimina su derecho a disfrutar efectivamente del festivo.

Esta conclusión posee enormes implicaciones prácticas porque afecta directamente al modelo tradicional de jornada de lunes a viernes vigente en buena parte del tejido empresarial español.

La sentencia introduce además una concepción especialmente relevante de la compensación. No basta con un ajuste abstracto del cómputo anual de jornada. La Audiencia Nacional exige

una compensación real y efectiva, que puede consistir en otro día de descanso o en una medida equivalente.

Con ello, la resolución se distancia de determinadas prácticas empresariales consistentes en considerar compensado el festivo mediante reducciones indirectas de jornada difícilmente perceptibles para el trabajador.

La SAN 88/2026 también clarifica la dimensión temporal de la compensación. Aunque admite distintas fórmulas organizativas, exige que el disfrute alternativo sea real y reconocible dentro de un plazo razonable. De este modo, evita que la compensación quede diluida en mecanismos genéricos de flexibilidad horaria.

Otro aspecto especialmente significativo es la relevancia otorgada a la negociación colectiva. La Audiencia Nacional no excluye que convenios colectivos establezcan fórmulas específicas de compensación, pero subraya que tales mecanismos deben respetar el contenido esencial del derecho al disfrute efectivo de los festivos.

Ello significa que la negociación colectiva no puede suprimir ni neutralizar el derecho reconocido jurisprudencialmente. Sólo puede modular sus mecanismos de ejercicio.

La sentencia presenta igualmente una importante dimensión constitucional. Aunque no fundamenta directamente su fallo en el artículo 40.2 de la Constitución Española, sí conecta implícitamente el derecho al descanso con los principios constitucionales de protección de la salud y dignidad de la persona trabajadora.

Asimismo, la resolución incorpora una clara perspectiva antiformalista. Frente a una interpretación puramente literal del calendario laboral, la Audiencia Nacional atiende a la realidad material del derecho al descanso. Lo relevante no es únicamente que el trabajador no preste servicios durante el festivo, sino que disfrute efectivamente del número de festivos legalmente reconocidos.

Debe destacarse igualmente la coherencia de esta doctrina con la evolución del Derecho del Trabajo contemporáneo. La jurisprudencia reciente ha mostrado una creciente tendencia a reforzar el principio de efectividad de los derechos laborales frente a construcciones organizativas que, aun respetando formalmente la legalidad, vacían materialmente de contenido determinados derechos.

Desde esta perspectiva, la SAN 88/2026 puede interpretarse como un nuevo ejemplo de la progresiva constitucionalización del Derecho del Trabajo y de la prevalencia de criterios materiales de tutela.

No obstante, la sentencia también suscita interrogantes relevantes. El principal se refiere a la delimitación exacta de la compensación exigible. Aunque la Audiencia Nacional habla de descanso alternativo o compensación equivalente, no precisa exhaustivamente los mecanismos válidos.

Ello previsiblemente generará nuevos conflictos interpretativos relacionados con la suficiencia de determinadas medidas compensatorias, la posibilidad de compensación económica o la interacción con bolsas de horas y sistemas de flexibilidad interna.

Tampoco puede descartarse una futura intervención clarificadora del Tribunal Supremo. Dada la enorme repercusión económica y organizativa de esta doctrina, resulta probable que nuevas controversias lleguen nuevamente a la Sala Social.

En cualquier caso, la SAN 88/2026 marca ya un cambio de paradigma en la interpretación de los festivos laborales. La idea tradicional según la cual el festivo podía considerarse automáticamente disfrutado por coincidir con un día no laborable ha quedado profundamente cuestionada.

IV. Consecuencias para las empresas, efectos retroactivos y perspectivas futuras

Las consecuencias prácticas derivadas de la SAN 88/2026 son potencialmente enormes. La sentencia no afecta únicamente a un conflicto concreto ni a un sector específico, sino que cuestiona prácticas organizativas ampliamente extendidas en el mercado laboral español.

El primer gran impacto se producirá sobre los calendarios laborales. Miles de empresas deberán revisar la configuración anual de jornadas y descansos para garantizar que los trabajadores disfruten efectivamente de los catorce festivos anuales. Esta revisión resultará especialmente compleja en organizaciones con plantillas amplias, múltiples centros de trabajo o sistemas avanzados de distribución irregular de jornada.

La repercusión será especialmente intensa en empresas con jornada ordinaria de lunes a viernes. Hasta ahora era habitual considerar automáticamente “consumidos” los festivos coincidentes con sábado. La nueva doctrina obliga a reconocer compensaciones adicionales.

Desde una perspectiva económica, ello implicará previsiblemente un incremento de costes laborales. Dicho aumento podrá manifestarse de distintas formas.

En primer lugar, mediante la concesión de días adicionales de descanso retribuido.

En segundo lugar, a través de compensaciones económicas pactadas individual o colectivamente.

En tercer lugar, mediante reducciones efectivas de jornada anual.

Sectores intensivos en mano de obra y con márgenes reducidos pueden experimentar un impacto particularmente significativo. La hostelería, el comercio, la atención al cliente, la logística o determinados servicios externalizados deberán adaptar profundamente sus sistemas de organización del tiempo de trabajo.

Otro efecto relevante afectará a la negociación colectiva. Es previsible que numerosos convenios sectoriales y de empresa incorporen cláusulas específicas destinadas a regular la compensación de festivos coincidentes con descansos semanales.

La negociación colectiva adquirirá así un papel central en la concreción práctica de la doctrina jurisprudencial. Los interlocutores sociales deberán definir cuestiones como:

- los plazos de disfrute de la compensación;
- la posibilidad de acumulación;
- la compensación económica sustitutoria;
- la coordinación con vacaciones y permisos;
- o los criterios de prioridad organizativa.

La sentencia también obligará a revisar numerosos sistemas de cómputo anual de jornada. Muchas empresas habían diseñado sus calendarios partiendo de la premisa de que los festivos coincidentes con sábado no generaban compensación adicional. La nueva doctrina altera significativamente ese equilibrio.

Especialmente conflictiva será la cuestión relativa a los efectos retroactivos.

La Audiencia Nacional reconoce expresamente la posibilidad de reclamar compensaciones respecto de períodos no prescritos. Ello implica que trabajadores y sindicatos podrán formular reclamaciones correspondientes a ejercicios anteriores dentro de los límites legales de prescripción.

El impacto económico potencial de estas reclamaciones es considerable. Empresas con plantillas amplias podrían enfrentarse a reclamaciones masivas por días de descanso no compensados durante años anteriores.

Debe recordarse que en España varios festivos nacionales recaen habitualmente en sábado cada cierto número de años. A ello se suman los festivos autonómicos y locales. El número acumulado de días potencialmente reclamables puede resultar muy elevado.

Además, la dimensión colectiva de este tipo de conflictos facilita la intervención sindical mediante demandas de conflicto colectivo. Ello multiplica el alcance práctico de la doctrina.

Desde un punto de vista procesal, surgirán importantes debates sobre la naturaleza de las reclamaciones. Algunas controversias podrían plantearse como reclamaciones de cantidad vinculadas a compensaciones económicas. Otras se articularán como solicitudes de reconocimiento de descansos compensatorios.

También se discutirá previsiblemente la interacción entre esta doctrina y los límites máximos de jornada anual fijados convencionalmente. Algunas empresas podrían defender que la reducción efectiva de jornada derivada de la compensación ya se encuentra absorbida por calendarios inferiores al máximo convencional. Sin embargo, la lógica de la SAN 88/2026 parece incompatible con interpretaciones puramente cuantitativas.

Otro ámbito de conflicto afectará a la Inspección de Trabajo. Resulta previsible un incremento de actuaciones inspectoras dirigidas a verificar el cumplimiento efectivo de la nueva doctrina jurisprudencial.

Asimismo, las empresas deberán extremar la cautela documental. La acreditación de las compensaciones concedidas adquirirá especial importancia ante eventuales litigios.

Desde una perspectiva organizativa, la sentencia también puede producir efectos indirectos sobre modelos de flexibilidad laboral. Algunas empresas podrían verse incentivadas a redistribuir descansos o modificar sistemas de turnos para minimizar el impacto económico derivado de las compensaciones.

Sin embargo, cualquier reorganización deberá respetar los límites legales y convencionales, evitando generar discriminaciones indirectas o vulneraciones del derecho al descanso.

La doctrina de la Audiencia Nacional también posee implicaciones relevantes en materia de igualdad. Determinadas distribuciones de jornada afectan de forma especialmente intensa a colectivos feminizados o con mayores cargas familiares. Garantizar el disfrute efectivo de los festivos puede contribuir indirectamente a una distribución más equilibrada del tiempo de trabajo y descanso.

En términos macroeconómicos, el incremento potencial de costes laborales probablemente reabrirá el debate sobre la ordenación legal del tiempo de trabajo en España. No puede descartarse una futura intervención legislativa destinada a clarificar expresamente el régimen de coincidencia entre festivos y descansos semanales.

En ausencia de reforma normativa, será la jurisprudencia quien continúe delimitando progresivamente el alcance de esta nueva doctrina.

Otro aspecto particularmente relevante es la posible extensión analógica del razonamiento de la SAN 88/2026 a otros supuestos de solapamiento entre derechos de descanso.

La lógica utilizada por la Audiencia Nacional —basada en la autonomía funcional de cada derecho— podría proyectarse en el futuro sobre controversias relacionadas con vacaciones, permisos retribuidos u otras figuras temporales.

Ello revela la profunda trascendencia conceptual de la sentencia. No se trata únicamente de una cuestión relativa a festivos en sábado, sino de una determinada concepción del Derecho del Trabajo centrada en la efectividad material de los derechos de descanso.

Finalmente, debe señalarse que la resolución también puede influir sobre la cultura organizativa empresarial. Durante décadas muchas empresas han concebido el tiempo de trabajo desde parámetros fundamentalmente productivos y cuantitativos. La SAN 88/2026 refuerza una visión distinta, en la que el descanso efectivo aparece como un derecho autónomo merecedor de protección específica.

En este sentido, la sentencia se inserta dentro de una tendencia más amplia del Derecho del Trabajo contemporáneo orientada a revalorizar el tiempo de descanso, la conciliación y la salud laboral frente a dinámicas de intensificación productiva.

V. Conclusiones

La SAN núm. 88/2026, de 19 de mayo, constituye una de las resoluciones más relevantes dictadas en los últimos años en materia de tiempo de trabajo y derecho al descanso. Su importancia excede con mucho la cuestión concreta relativa a los festivos coincidentes con

sábado. En realidad, la sentencia formula una auténtica reconstrucción dogmática del régimen jurídico de los festivos laborales y de su relación con el descanso semanal.

La principal aportación de la Audiencia Nacional consiste en afirmar con claridad que el festivo laboral y el descanso semanal son derechos distintos, autónomos e independientes. Esta idea, aparentemente sencilla, rompe sin embargo con décadas de práctica empresarial basada en la absorción automática del festivo por el descanso ordinario.

La resolución desarrolla y amplía decisivamente la doctrina iniciada por el Tribunal Supremo en la STS 372/2025. Mientras el Alto Tribunal había circunscrito su razonamiento a trabajadores con jornadas distribuidas de lunes a domingo y descansos rotatorios, la Audiencia Nacional extiende expresamente la protección a trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes.

La trascendencia práctica de esta ampliación es enorme. Millones de trabajadores que hasta ahora “perdían” los festivos coincidentes con sábado pasan potencialmente a tener derecho a compensación efectiva.

Desde una perspectiva dogmática, la sentencia representa un claro triunfo del principio de efectividad de los derechos laborales frente a interpretaciones puramente formales o aritméticas del tiempo de trabajo. La Audiencia Nacional rechaza que el derecho al festivo pueda considerarse satisfecho simplemente porque el trabajador no preste servicios durante ese día. Lo relevante es el disfrute efectivo del número de festivos legalmente reconocidos.

La resolución también refuerza una concepción material y constitucionalizada del Derecho del Trabajo. Aunque el fallo se fundamenta principalmente en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, subyace claramente una preocupación por la protección de la salud, la dignidad y el equilibrio vital de la persona trabajadora.

No menos importante resulta la dimensión igualitaria de la doctrina. La práctica tradicional generaba diferencias difícilmente justificables entre trabajadores según la concreta organización empresarial de la jornada. La SAN 88/2026 corrige en gran medida esas desigualdades.

Sin embargo, la sentencia abre igualmente importantes interrogantes futuros. Persisten dudas acerca de las modalidades concretas de compensación, la posibilidad de sustitución económica, los límites derivados de la negociación colectiva o la coordinación con los sistemas de cómputo anual de jornada.

Asimismo, el reconocimiento de efectos retroactivos respecto de períodos no prescritos anticipa un incremento significativo de litigiosidad. Muchas empresas deberán afrontar reclamaciones individuales y colectivas de notable impacto económico.

La negociación colectiva desempeñará previsiblemente un papel esencial en la adaptación práctica de esta nueva doctrina. Convenios sectoriales y de empresa deberán desarrollar mecanismos específicos de compensación compatibles con las exigencias jurisprudenciales.

No puede descartarse tampoco una futura intervención legislativa o una nueva clarificación del Tribunal Supremo. La magnitud económica y organizativa de la cuestión hace probable la continuidad del debate judicial y doctrinal.

En cualquier caso, la SAN 88/2026 ya ha introducido un cambio de paradigma difícilmente reversible. La idea según la cual los festivos podían desaparecer materialmente del calendario laboral por coincidir con descansos ordinarios ha quedado profundamente cuestionada.

Más allá de sus efectos inmediatos, la sentencia refleja una evolución más amplia del Derecho del Trabajo contemporáneo: la progresiva revalorización del tiempo de descanso como dimensión esencial de la ciudadanía social y de la dignidad de la persona trabajadora. En un contexto caracterizado por la intensificación productiva, la hiperconectividad y la creciente difuminación de fronteras entre trabajo y vida personal, decisiones como ésta adquieren una importancia que trasciende lo estrictamente técnico.

La Audiencia Nacional no sólo resuelve un conflicto sobre festivos. Reafirma, en última instancia, que el tiempo de descanso no puede ser concebido como una simple variable organizativa subordinada a la lógica empresarial, sino como un auténtico derecho fundamental de configuración legal cuya efectividad debe quedar garantizada.