



Festiu coincident amb descans setmanal: Anàlisi de la jurisprudència.

Departament Laboral

2 de setembre de 2026.

cecot

Durant molts anys, en nombroses empreses s'ha aplicat una regla aparentment senzilla: si un festiu coincidia amb un dia en què la persona treballadora ja descansava, aquell festiu es considerava consumit i no es traslladava a cap altre dia.

Aquesta interpretació està canviant de manera molt significativa.

El Tribunal Suprem, especialment a partir de la Sentència 372/2025, de 30 d'abril — coneguda com el cas Zara—, ha reforçat una idea que després ha estat desenvolupada per diverses sentències de l'Audiència Nacional: el descans setmanal i els festius laborals són dos drets diferents i, com a principi general, un no hauria d'absorbir l'altre.

En termes pràctics, això significa que quan un festiu coincideix amb el dia de descans setmanal, la tendència judicial actual és exigir que aquest festiu sigui compensat amb un altre dia de descans, llevat que el sistema concret de jornada, torns o calendari ja incorpori específicament aquesta compensació.

Ara bé, és important no convertir aquesta tendència en una regla general aplicable a qualsevol empresa. Hem de tenir en compte que la majoria de sentències són de l'Audiència Nacional, és per això que, tot i la tendència clara, no han creat jurisprudència. Les sentències s'han dictat sobre situacions concretes, amb convenis, calendaris i sistemes de jornada determinats, per a sectors o empreses concretes. Per tant, és molt prematur concloure que una empresa està obligada a concedir automàticament un dia addicional.

1. Què va passar en el cas Zara?

La Sentència del Tribunal Suprem 372/2025 resolva el cas d'un col·lectiu que podia treballar de dilluns a diumenge i que tenia fixat el descans setmanal entre dilluns i divendres.

El problema apareixia quan un festiu oficial coincidia precisament amb aquell dia de descans.

Per exemple, imaginem una persona que treballa habitualment de dissabte a dimecres i descansa dijous i divendres. Si dijous és festiu, l'empresa considerava que no havia de donar-li cap descans addicional: aquell dia ja no havia de treballar perquè era el seu descans ordinari.

El Tribunal Suprem rebutja aquesta lògica.

La persona treballadora té dret al descans setmanal i, separatament, té dret al festiu. Per tant, si tots dos coincideixen en una mateixa data, no es pot considerar automàticament que els dos drets han quedat satisfets amb un únic dia de descans.

Però el mateix cas Zara ens dona també un primer límit important. El Tribunal Suprem estava resolent la situació de persones que prestaven serveis en una activitat distribuïda de dilluns a diumenge i que tenien el descans fixat entre setmana. No estava resolent directament el supòsit molt habitual d'una empresa que treballa de dilluns a divendres i descansa sempre dissabte i diumenge.

Per això, la STS 372/2025 no permet afirmar, per si sola, que qualsevol treballador amb jornada de dilluns a divendres tingui automàticament dret a recuperar tots els festius que caiguin en dissabte. De fet, la mateixa resolució delimita el col·lectiu afectat i reconeix el descans compensatori “sense perjudici del compliment de la jornada anual”.

2. Per què són dos drets diferents?

L'article 37 de l'Estatut dels treballadors regula per separat el descans setmanal i les festes laborals.

El descans setmanal, regulat a l'article 37.1, està directament relacionat amb la necessitat de garantir períodes periòdics de recuperació de la persona treballadora.

Els festius laborals, regulats a l'article 37.2, tenen una naturalesa diferent. La norma estableix que les festes laborals tenen caràcter retribuït i no recuperable i que poden arribar fins a catorze dies l'any, dos dels quals són festius locals.

Per tant, no estem parlant de dues maneres diferents d'anomenar el mateix descans, sinó que el Tribunal Suprem considera que cadascun respon a una finalitat pròpia.

3. I què passa amb les persones que treballen de dilluns a divendres?

Aquesta era una de les grans qüestions que deixava obertes el cas Zara.

La Sentència del Tribunal Suprem es referia a persones que treballaven en una activitat distribuïda de dilluns a diumenge i que descansaven entre setmana. Per tant, després de la sentència es podia plantejar si el mateix criteri era aplicable a una situació molt més habitual: una persona que treballa de dilluns a divendres, descansa dissabte i diumenge i veu com un festiu cau en dissabte.

Durant 2026, l'Audiència Nacional ha anat estenent precisament aquesta doctrina.

La SAN 88/2026, de 19 de maig, relativa al sector de Contact Center, declara contrària a dret la pràctica de no compensar els festius que coincideixen amb el dissabte de descans de persones que treballen de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte. La sentència reconeix un dia addicional de descans i, en aquell cas concret, estableix que s'ha de gaudir en un termini màxim de catorze dies.

En la mateixa línia, la SAN 90/2026, també de 19 de maig, cas Ayvens, reconeix el dret de les persones amb jornada de dilluns a divendres i descans dissabte i diumenge a rebre un dia de descans compensatori durant un festiu cau en dissabte.

Aquestes resolucions són molt rellevants perquè porten la doctrina a la jornada ordinària de dilluns a divendres, però aquí cal fer una advertència essencial: aquesta extensió prové, de moment, principalment de sentències de l'Audiència Nacional dictades en conflictes concrets. La seva eficàcia directa es projecta sobre les empreses o els sectors afectats per aquells procediments i no equival, per si mateixa, a una norma general automàticament exigible a totes les empreses de qualsevol sector.

Per tant, el criteri és un indicador molt important de cap a on està evolucionant la interpretació judicial, però convé evitar afirmacions categòriques del tipus “qualsevol festiu que cau en dissabte s'ha de recuperar en totes les empreses”.

4. Per tant, tots els festius que cauen en dissabte s'han de recuperar?

No hi ha jurisprudència del Tribunal Suprem que ho afirmi.

La tendència jurisprudencial apunta clarament cap a la necessitat de separar el festiu del descans setmanal, però l'aplicació pràctica continua depenent de les característiques de cada empresa.

Hi ha casos en què l'Audiència Nacional ha arribat a una conclusió diferent.

A Moeve, la SAN 89/2026 va considerar que el concret sistema de torns 6T/4D i 4T/6D ja integrava la compensació dels festius dins de la configuració global del calendari i generava més dies de descans que el sistema ordinari.

I en el cas d'ENAIRE, la SAN 104/2026 també va rebutjar reconèixer automàticament un nou dia de descans davant de les particularitats del règim de torns, descansos i vacances dels controladors aeris.

Aquests casos no desfan la doctrina general. El que indiquen és que cal examinar com està construït realment el calendari laboral.

Això reforça la necessitat de valorar cada empresa individualment. El conveni col·lectiu, els acords d'empresa, la jornada anual, el sistema de torns i la manera com s'han configurat els descansos poden ser determinants. La mateixa STS 265/2026 confirma el principi de separació entre descans setmanal i festiu, però ho fa analitzant també els pactes col·lectius específics aplicables al cas.

5. Una qüestió clau: el dia compensatori no redueix automàticament la jornada anual.

Aquest és un dels aspectes que no es té en compte en analitzar aquesta tendència.

El fet que s'hagi de respectar el festiu i, si escau, concedir un dia addicional de descans no significa necessàriament que es redueixi la jornada anual prevista pel conveni col·lectiu.

De fet, el Tribunal Suprem ho diu expressament en el cas Zara: reconeix el dret a gaudir d'un altre dia de descans "*sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual*". També assenyala que el reconeixement del descans no ha de tenir, per si mateix, conseqüències sobre la jornada anual, sens perjudici de les repercussions que pugui tenir sobre la seva distribució.

La SAN 88/2026 segueix la mateixa lògica: l'encavalcament s'ha d'evitar amb independència dels ajustos que calgui efectuar en elaborar els calendaris anuals.

Això té una conseqüència empresarial molt important. Si el conveni fixa, per exemple, 1.760 hores anuals de treball efectiu, el reconeixement d'un nou dia de descans per compensar un festiu que ha caigut en dissabte no converteix automàticament la jornada en 1.752 hores. L'empresa haurà de continuar confeccionant el calendari de manera que es compleixi la jornada anual convencional, sempre dins dels límits legals i convencionals de jornada i descans.

En la pràctica, això pot obligar a redistribuir en altres dies les hores que inicialment s'havien planificat en el dia que finalment es destini a descans compensatori. És més correcte parlar de redistribució de la jornada que de "recuperació del festiu": el que no es recupera és el festiu, sinó que es reorganitza el calendari per compatibilitzar el nou descans amb la jornada anual pactada.

Per això, la nova doctrina pot complicar la confecció dels calendaris, però no té per què implicar una reducció equivalent de la capacitat productiva anual de l'empresa. Si es planifica amb antelació, les hores de treball anuals es poden distribuir de manera diferent sense alterar el còmput convencional.

6. Recomanacions pràctiques per preparar els calendaris de 2027

Davant d'aquest escenari, la millor opció per a les empreses no és esperar que es produeixi el conflicte, sinó anticipar-lo en la confecció del calendari laboral de 2027. En concret:

- (i) Identificar abans d'aprovar el calendari tots els festius estatals, autonòmics i locals que coincideixin amb dies de descans setmanal, especialment els dissabtes en empreses amb jornada de dilluns a divendres.
- (ii) Revisar prèviament el conveni col·lectiu i els acords d'empresa per comprovar si ja existeix algun mecanisme específic de compensació o una configuració particular de la jornada que pugui incidir en la solució.
- (iii) Com a criteri preventiu i davant la direcció que està prenent la jurisprudència, és recomanable valorar que el calendari de 2027 ja prevegi un altre dia de descans quan un festiu coincideixi amb el dissabte de descans setmanal. Aquesta opció redueix el risc de reclamacions futures i evita haver de modificar el calendari una vegada iniciat l'any.

- (iv) Aquest dia compensatori s'ha de coordinar amb la jornada anual del conveni. La seva concessió no comporta, per si sola, una reducció de les hores anuals pactades, de manera que pot ser necessari redistribuir aquestes hores en altres jornades del calendari.

7. Conclusió.

La jurisprudència ha evolucionat de manera clara respecte de la pràctica tradicional.

El criteri que s'està consolidant és que un festiu no es pot considerar automàticament perdut perquè coincideixi amb el descans setmanal.

La STS 372/2025, cas Zara, parteix d'una idea senzilla, però amb conseqüències importants: descans setmanal i festiu són dos drets diferents i cadascun ha de poder desplegar els seus efectes. Les resolucions posteriors de l'Audiència Nacional han portat aquest raonament més enllà dels sistemes de treball de dilluns a diumenge i l'han aplicat també a jornades habituals de dilluns a divendres durant el festiu cau en dissabte.

Ara bé, aquest últim pas encara no permet afirmar que existeixi una regla automàtica i indiferenciada per a totes les empreses. La STS Zara parteix d'un sistema de treball concret i bona part de l'extensió als dissabtes de les jornades de dilluns a divendres prové de resolucions de l'Audiència Nacional dictades en sectors o empreses determinats.

Dit això, la direcció de la jurisprudència és prou clara perquè les empreses no l'ignorin en preparar els calendaris de 2027. Des d'una perspectiva preventiva, la solució més prudent és identificar els festius que coincideixin amb el descans setmanal i, especialment quan caiguin en dissabte per a plantilles de dilluns a divendres, preveure un dia alternatiu de descans.

L'aplicació pràctica d'aquest criteri ben planificada, no hauria de comportar necessàriament una pèrdua de productivitat ni una reducció del nombre anual d'hores de treball. El canvi principal és de distribució: garantir el gaudi separat del festiu i del descans setmanal i, al mateix temps, ordenar la resta de l'any per complir la jornada pactada.

En definitiva, la recomanació empresarial de cara a 2027 és anticipar-se: incorporar aquesta nova realitat jurisprudencial al calendari abans que es converteixi en un conflicte individual o col·lectiu.

8. Preguntes freqüents.

(i) Si un festiu cau dissabte l'he de compensar en un altre dia?

No necessàriament. Les sentències que ho estableixen són de l'Audiència Nacional (i no constitueixen jurisprudència del Tribunal Suprem) i han estat dictades en conflictes col·lectius contra una empresa. Per això, els seus efectes se circumscriuen a l'àmbit del conflicte i no vinculen la resta d'empreses.

(ii) Què passa si el festiu coincideix en diumenge?

Totes les sentències parlen de la coincidència entre festiu i dissabte, però creiem que seria aplicable als diumenges.

(iii) Si el festiu coincideix en les vacances del treballador s'ha de compensar?

No, les vacances tenen les seves pròpies regles per al càlcul.

(iv) Quina és la vostra recomanació?

Tot sembla indicar que la jurisprudència acabarà reconeixent el dret a compensar el festiu. És per això que el nostre consell és que us avanceu a aquest reconeixement i ho tingueu en compte a l'hora de fer els calendaris de 2027.