

Coincidencia de días festivos y días de descanso: ¿Nace un derecho automático a un descanso adicional?

Pablo Mallada Garabato

Director del Área Laboral

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2025 (STS 372/2025) ha reabierto un debate que, lejos de ser nuevo, vuelve a situarse en el centro de la discusión laboral: ¿qué ocurre cuando un día festivo coincide con el día de descanso semanal del trabajador?

La respuesta que se está extendiendo — en ocasiones de forma simplificada — es que surge automáticamente el derecho a un día de descanso adicional. Sin embargo, una lectura más atenta de la resolución y del marco normativo permite concluir que la cuestión es bastante más compleja.

El punto de partida: descanso semanal y festivos no son lo mismo

El análisis debe comenzar necesariamente por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que distingue claramente entre:

- el descanso semanal (art. 37.1 ET), vinculado a la salud laboral y a la recuperación del trabajador;
- y los días festivos (art. 37.2 ET), que responden a finalidades de carácter cívico o religioso.

Esta distinción no es menor. Mientras el descanso semanal tiene una finalidad estrictamente fisiológica y protectora, los festivos tienen una dimensión social, cultural o incluso simbólica.

Sin embargo, la sentencia del Tribunal Supremo tiende a difuminar esta diferencia, reconduciendo ambas figuras hacia un concepto unitario de “derecho al descanso”, lo que tiene consecuencias relevantes en la solución adoptada.

El supuesto analizado por el Tribunal Supremo

El caso enjuiciado presenta unas características muy concretas:

- trabajadores con jornada de lunes a domingo;
- con un día de descanso semanal fijo entre lunes y viernes;
- y en los que ese día de descanso coincide con un festivo.

Sobre esta base, el Tribunal Supremo concluye que, en estos supuestos, el trabajador tiene derecho a que se le compense con otro día de descanso.

Ahora bien, el propio fallo introduce matices que resultan esenciales:

- este derecho no puede afectar a la jornada anual;
- ni implica necesariamente una reducción de la misma;
- ni altera por sí solo su distribución.

Es decir, el Tribunal reconoce un derecho, pero simultáneamente limita sus efectos.

¿Un nuevo derecho a compensación de días de descanso?

La lógica que subyace en esta doctrina supone la generación de nuevos efectos a partir de una situación previa ya protegida.

En este caso, el trabajador ya está disfrutando de un día de descanso. Sin embargo, si ese descanso coincide con un festivo, se entiende que ha “perdido” el festivo, generándose un nuevo derecho compensatorio.

Este planteamiento plantea una cuestión de fondo: ¿puede hablarse realmente de pérdida de un derecho cuando el trabajador ya se encontraba en situación de inactividad laboral?

La respuesta no es evidente, especialmente si se tiene en cuenta que la finalidad del festivo (cívica o religiosa) no queda necesariamente frustrada por coincidir con un día de descanso.

Alcance real de la sentencia: no todo solapamiento genera compensación

Uno de los principales riesgos de esta resolución es su interpretación extensiva. La sentencia no establece una regla general aplicable a cualquier trabajador, sino que se refiere a un supuesto muy delimitado:

- trabajo en régimen continuo de lunes a domingo;
- descanso semanal fijado de forma predeterminada;
- coincidencia concreta entre ese descanso y un festivo.

Fuera de estos supuestos, la aplicación automática de la doctrina resulta, como mínimo, discutible. No estamos, por tanto, ante un principio general del tipo: *“todo festivo coincidente con descanso genera un día adicional”*.

El gran problema: la jornada anual

El propio Tribunal Supremo introduce una limitación clave: la compensación no puede implicar una reducción de la jornada anual.

Aquí surge el verdadero problema práctico.

Si se concede un día adicional de descanso, ¿cómo se mantiene el cómputo anual de horas?

Las posibles soluciones no son sencillas:

- reconfigurar el calendario laboral;
- eliminar otros días de descanso adicionales;
- o incluso redistribuir la jornada.

Todas estas opciones requieren una intervención organizativa y, en muchos casos, negociación colectiva.

¿Cabe la compensación económica?

Otra cuestión relevante que la sentencia deja abierta es si, en lugar de descanso adicional, podría optarse por una compensación económica.

Si lo que se entiende no disfrutado es el festivo —y no el descanso semanal—, podría argumentarse que su compensación no tiene por qué ser necesariamente en tiempo de descanso, especialmente cuando no ha existido prestación efectiva de servicios.

Esta posibilidad permitiría:

- evitar alteraciones en la jornada anual;
- y reducir el impacto organizativo.

Sin embargo, la sentencia no se pronuncia expresamente sobre esta opción, lo que deja un espacio relevante de incertidumbre.

El papel de la negociación colectiva

Si algo pone de manifiesto esta resolución es la necesidad de que estas cuestiones sean ordenadas a través de la negociación colectiva.

El equilibrio entre el derecho al descanso, la organización del trabajo y la productividad empresarial, no puede resolverse únicamente mediante pronunciamientos judiciales aislados.

Es en el convenio colectivo donde deben definirse los sistemas de turnos; la compensación de festivos; y la distribución de la jornada.

Conclusión

La sentencia del Tribunal Supremo no consagra un derecho automático y generalizado a un día de descanso adicional por la coincidencia de festivo y descanso semanal.

Antes bien, establece una solución para un supuesto muy concreto, que debe interpretarse con cautela.

Reducir esta doctrina a una regla general implica desconocer:

- las diferencias entre tipos de descanso;
- los límites fijados por el propio Tribunal;
- y la importancia del marco organizativo y convencional.

En definitiva, una vez más, el Derecho del Trabajo se mueve en un terreno de equilibrios delicados, donde la simplificación — aunque tentadora — rara vez ofrece respuestas correctas.



Hablemos.

+34 986 119 370

info@baltarabogados.com

Policarpo Sanz 21, 3^a plta.

36202 Vigo/España