

COMPENSACIÓ DELS FESTIUS QUE COINCIDEIXEN AMB EL DESCANS SETMANAL

Quan un festiu oficial coincideix amb el dia de descans setmanal no es pot considerar gaudit, tant si aquest descans és fix com si deriva d'un sistema de torns rotatius. Així s'han pronunciat recentment el nostre Tribunal Suprem en les seves sentències núm. 570/2022 i núm. 372/2025, així com l'Audiència Nacional en la seva sentència núm. 88/2026.

Aquesta doctrina judicial recent diferencia el **descans setmanal**, regulat a l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors i vinculat a la protecció de la salut, dels **festius** de l'article 37.2, que responen a finalitats cíviques, socials o religioses. Com que **són drets autònoms, un no pot absorbir l'altre**.

Així doncs, **la coincidència d'un festiu amb el descans setmanal genera un dia addicional de descans efectiu** vinculat al festiu concret que no s'ha pogut gaudir separatament.

El dret s'aplica tant al personal sotmès a torns variables com a les persones que tenen el descans setmanal fixat sempre el mateix dia, atès que el factor determinant és la coincidència objectiva entre el festiu i el descans setmanal, no la forma fixa o rotatòria del calendari.

El fonament de les resolucions es troba en normes generals i, per tant, el nucli del criteri és **aplicable a qualsevol empresa en què es pugui produir aquesta coincidència**. Això sí, segons el sector o el conveni poden variar qüestions accessòries, com el termini de gaudi o l'existència d'un pacte exprés de compensació.

Conseqüentment, per cada coincidència s'ha de reconèixer un dia de descans efectiu i diferenciat i, tot i que les sentències citades no estableixen un termini concret, exigeixen un gaudi real i efectiu. Això implica programar el descans amb una proximitat raonable, sense ajornar-lo indefinidament i, com a criteri de planificació, dins del mateix any natural.

Cal puntualitzar que, com la Sentència del Tribunal Suprem 372/2025 assenyala, **el reconeixement del descans compensatori no ha de tenir conseqüències en la jornada anual ni en la seva distribució, perquè són qüestions jurídicament autònomes**. Per tant, l'empresa no pot denegar el descans al·legant que ja es compleix la jornada anual o que la jornada efectiva quedaria per sota de la prevista en el conveni. Tampoc no es pot entendre compensat aquest dret mitjançant dies addicionals de descans o vacances concedits per un altre concepte. Aquests dies només podran absorbir la compensació si el conveni o pacte els vincula de manera expressa i inequívoca a la coincidència entre festiu i descans setmanal.

D'aquesta manera, el calendari s'ha de construir a partir dels dies de treball i de descans que s'han de garantir, programant primer els descansos compensatoris i calculant després la jornada anual efectiva resultant per tal d'evitar que el nombre teòric d'hores anuals desplaci o elimini descansos que s'han de gaudir.

Per reduir el risc de reclamacions i garantir la seguretat jurídica del calendari, es **recomana** a les entitats:

- Llistar els festius nacionals, autonòmics i locals aplicables a cada centre de treball.
- Marcar els dies de descans setmanal de cada calendari, inclosos els dissabtes en jornades de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte.
- Identificar cada coincidència entre un festiu i un dia de descans setmanal.
- Assignar un dia compensatori per cada coincidència, en un dia laborable que no coincideixi amb un altre descans i dins del termini aplicable.
- Incorporar el dia compensatori al calendari dia a dia, amb una llegenda específica si és necessari, com ara DCF per a dia compensatori per festiu.
- Comprovar la jornada anual efectiva i corregir qualsevol excés d'hores amb altres descansos o reduccions, sense suprimir els dies compensatoris.
- En els torns rotatius, documentar les condicions del calendari integrat de descansos i, si no concorren les condicions d'una excepció sectorial, aplicar la regla general de compensació.

Barcelona, 14 de setembre de 2026