

---

## El disfrute de igual número de días de descanso: el derecho de compensación de los trabajadores consecuencia del solapamiento del descanso semanal con un festivo laboral (a propósito de la STS 372/2025 de 30 de abril)

*The right to an equivalent number of days off:  
workers' right to compensation where a weekly  
rest day coincides with a public holiday (in light of  
Supreme Court judgment 372/2025 of 30 April)*

Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO

Catedrático (acreditado) de la Universidad de Granada

Of Counsel de Sagardoy Abogados

<https://orcid.org/0000-0001-9880-4231>

**SUMARIO:** 1. Criterio de la doctrina jurisprudencial a modo ejecutivo. 2. Algunos pasajes decisivos de la sentencia. 3. Interpretación —en clave de opinión— de la Sentencia del Tribunal Supremo 372/2025 de 30 de abril de 2025. 4. Conclusiones y reflexiones jurídicas.

**RESUMEN:** Se realiza un comentario breve sobre la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo con relación al disfrute o no del festivo laboral cuando el festivo coincide con el descanso semanal del trabajador con absoluta importancia —según nuestro criterio— del criterio finalista otorgado, precisamente, por el alto tribunal en la citada sentencia: *disfrute de igual número de días de descanso*.

**PALABRAS CLAVE:** festivo, descanso, semanal, coincidencia, solapamiento.

**ABSTRACT:** *This article provides a brief commentary on the Supreme Court's case-law regarding whether or not an employee is entitled to a public holiday when it coincides with their weekly rest day, with particular emphasis—in our view—on the purpose-based approach adopted by the Supreme Court in the aforementioned judgment: «entitlement to the same number of rest days».*

**KEYWORDS:** *public holiday, rest, weekly, coincidence, overlap.*

## 1. CRITERIO DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL A MODO EJECUTIVO

El impacto mediático de la STS 30 de abril de 2025<sup>1</sup> ha tenido la consecuencia de abrir dos escenarios laborales diferentes en las empresas: por un lado, empresas cuyos trabajadores tienen una jornada predeterminada de servicios de lunes a viernes; por otro lado, empresas cuyos trabajadores, indistintamente, prestan servicios de lunes a domingo. Es por ello por lo que, interpretando las argumentaciones jurídicas del Tribunal Supremo, de manera ejecutiva, nuestro criterio es el siguiente:

i. Empresas en las que todos sus trabajadores prestan servicios de lunes a viernes: no tienen un derecho automático a un descanso compensatorio por la coincidencia de uno de los catorce festivos anuales en sábado.

ii. Empresas en las que sus trabajadores prestan servicios de lunes a domingo: tienen derecho a que se les compense y a disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo (con la finalidad de que, en palabras del Tribunal Supremo, dichos trabajadores *disfruten de igual número de días de descanso*). Por tanto, debe aplicarse íntegramente el escenario abordado en la STS 30 de abril de 2025 en donde se reconoce el derecho de quienes ven solapado su descanso semanal predeterminado con un festivo laboral a disfrutar de un día adicional de descanso, compensando la «pérdida» causada por dicho solapamiento y no como día adicional a disfrutar junto a las vacaciones. Se trata esta de una solución que solventa la desventaja que supone para aquellos

---

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 372/2025 de 30 de abril de 2025 (Rec. 113/2023) [JUR\2025\118184].

grupos minoritarios que, por exigirle el sistema productivo, deban trabajar los domingos, siendo la consecuencia que, en la práctica, disfrutaran de menos descansos que la mayoría de la población.

## 2. ALGUNOS PASAJES DECISIVOS DE LA SENTENCIA

Es importante resaltar el contexto fáctico de los antecedentes de hecho de la STS 30 de abril de 2025:

En el caso de autos resuelto por el Tribunal Supremo, la empresa *abre sus establecimientos comerciales todos los días del año, domingos y festivos incluidos, salvo en Navidad y Año Nuevo*. Es decir, en el caso planteado ante el Tribunal Supremo la jornada es de lunes a domingo. Además, posee las siguientes particularidades que deben resaltarse:

*SEGUNDO.- Para atender las necesidades derivadas de dicha apertura la empresa en la Comunidad de Madrid tiene contratados trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes, otros que prestan servicios de lunes a sábado y otros que prestan servicios de lunes a domingo.*

*TERCERO.- Los que prestan servicios de lunes a domingo tienen fijado su descanso semanal en los días de la semana entre el lunes y el viernes. Esos días son fijos siempre en el mismo día de la semana para cada uno, aun cuando se pueden producir algunos cambios concretos por circunstancias sobrevenidas, como puede ser la ausencia de otro trabajador en un momento concreto que haya de ser suplida.*

*CUARTO.- Cuando un trabajador con jornada de lunes a domingo tiene fijado su descanso semanal en un día que en una concreta semana resulta ser festivo (solapamiento de descanso semanal y festivo), ese día festivo se considera por la empresa disfrutado y no se compensa con otro día de descanso.*

¿Y qué es lo que debe resolver el Tribunal Supremo? *La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si las personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes, tienen derecho a que cuando coincide un festivo con su día de descanso, solapamiento de descanso semanal y festivo, se les compense dicha coincidencia y puedan disfrutar de otro día por dicho festivo.*

A lo que el Tribunal Supremo le otorga la siguiente fundamentación jurídica que es necesario resaltar para ponerlo en relación con las posteriores conclusiones:

*Los recursos deben ser estimados, así como la demanda origen del proceso para determinar que cuando coincide un festivo laboral con el descanso semanal debe concederse a la persona trabajadora afectada un día más de descanso a fin de que en su calendario laboral anual disfrute de igual número de días de descanso que quienes tienen establecido el mismo en el fin de semana.*

El Tribunal Supremo advierte de que dicha doctrina jurisprudencial debe ser aplicada cuando se cumpla un requisito: que *el descanso semanal viene predeterminado cuando se fija el calendario personal anual, sin que la empresa varíe el mismo en función de los festivos*. En otras palabras: que la jornada del trabajador viene predeterminada; es decir, se trabaja en los siguientes supuestos: de lunes a viernes; de martes a sábado; de miércoles a domingo; de jueves a lunes; de viernes a martes. En estos casos, *¿quienes ven solapado su descanso semanal predeterminado con un festivo laboral tienen derecho a disfrutar de un día más de descanso que compense la «pérdida» causada por tal solapamiento?*

Continúa el Tribunal Supremo recogiendo el caso más típico y, especialmente, refiriéndose a la respuesta que el legislador le ha dado (*pensando en la generalidad*): ¿qué ocurre cuando se descansa el domingo y cae en festivo? El art. 37.2 ET ha establecido la siguiente regla: *siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.*

Por tanto, el propio legislador ha dado respuesta a los casos en los que el descanso semanal del domingo coincide con el festivo; en estos casos, el legislador pretende que *quien trabaje por cuenta ajena disfrute, no solo de los descansos semanales que tienen su fundamento en la preservación de su salud laboral y su sustento también en la Directiva comunitaria, sino también de los 30 días naturales de vacaciones anuales, art. 38, y junto a lo anterior de hasta 14 días de carácter retribuido y no recuperable como festivos laborales de ámbito estatal o autonómico.*

Y justo esta afirmación es el problema de difícil interpretación en la sentencia en cuestión: ¿por qué motivo? Porque *el criterio general debe ser el del disfrute de los festivos laborales en toda su extensión y solo en situaciones excepcionales podrá ser sustituido por descanso alternativo o retribución. De no adoptarse tal solución nos encontraremos con la circunstancia de que quienes descansan semanalmente el domingo podrán disfrutar de la totalidad de los festivos anuales, mientras que aquellos grupos minoritarios que, por exigirlo el sistema productivo, deban trabajar también el domingo van a disfrutar de menos descansos que la mayoría de la población: resulta evidente que dicha solución pugna con los principios que regulan el derecho del trabajo y el descanso laboral en su conjunto, sea por salud o por convención social; conclusión que se alcanza sin que el reconocimiento del derecho a disfrutar de la totalidad de descansos semanales y festivos anuales deba tener consecuencias en la jornada anual y al margen de las repercusiones que dicho descanso pueda tener en la distribución de la misma, cuestiones que no son objeto de este proceso.*

Y, en consecuencia, termina el Tribunal Supremo declarando el derecho de las personas trabajadoras *con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes, tienen derecho a que cuando coincide un festivo laboral con su día de descanso, les sea compensado y puedan disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual.*

### 3. INTERPRETACIÓN —EN CLAVE DE OPINIÓN— DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 372/2025 DE 30 DE ABRIL DE 2025

El pronunciamiento judicial examina un modelo organizativo empresarial en el que la actividad laboral se desarrolla durante todos los días de la semana —régimen de jornada que se extiende de lunes a domingo—. Con dicho marco organizativo y en un contexto de esta naturaleza, lógicamente, puede generarse una diferencia en las propias condiciones de disfrute de los días festivos entre, precisamente, las

personas trabajadoras de esa empresa —dependiendo de la ubicación de su descanso semanal—.

En otras palabras, podría fácilmente resultar posible identificar la eventual concurrencia de un agravio comparativo —desigualdad— en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras cuyo descanso semanal coincide de forma habitual con el domingo puedan verse beneficiadas por un mayor número de días festivos efectivos disfrutados —derivado del traslado de determinados festivos al lunes inmediatamente posterior por indicación del legislador en el art.37.2 del Estatuto de los Trabajadores—, circunstancia de la que, sin embargo, quedarían excluidas aquellas otras personas trabajadoras que prestan servicios de forma ordinaria en domingo. De este modo, los trabajadores que tuvieran asignado de forma ordinaria el descanso en domingo terminarían beneficiándose indirectamente del traslado al lunes de determinados festivos que coinciden con dicho día (*ex* art.37.2 ET), mientras que las personas trabajadoras que prestan servicios en domingo quedarían privadas de esa ventaja (ocasionando la citada desigualdad y perjuicio al disfrutar de un día festivo menos en comparación con los restantes compañeros de trabajo).

Desde una perspectiva material, esta situación podría proyectarse en una alteración del equilibrio en la jornada anual efectiva y en una diferencia en el número total de días de descanso disfrutados por unas y otras personas trabajadoras —siendo este, a nuestro juicio, el verdadero problema de fondo que plantea el Tribunal Supremo—, configurando así un resultado potencialmente contrario a los principios de igualdad y equilibrio que informan y nutren al ordenamiento jurídico-laboral español. En efecto, la situación podría generar una desigualdad en el número global de días de descanso disfrutados entre los trabajadores de la empresa.

Tal y como decíamos, un resultado de esta índole podría resultar difícilmente conciliable con los principios de no discriminación, igualdad y equidad que inspiran al ordenamiento jurídico-laboral en las condiciones de trabajo equiparables entre trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, este razonamiento se encuentra condicionado por

las características específicas del sistema de distribución del tiempo de trabajo analizado en el caso concreto de la sentencia del Tribunal Supremo, por lo que —entendemos— no cabe proyectarlo automáticamente sobre supuestos en los que la jornada se limita a los días laborables comprendidos entre lunes y viernes —cuando esa jornada de lunes a viernes aplica a todos los trabajadores de la empresa en cuestión sin excepción—.

¿Cuál es el verdadero trasfondo del debate que podemos localizar en la sentencia? En realidad, lo que en el trasfondo de la sentencia se debate, no es otra cosa que el razonamiento sobre la necesidad de garantizar la igualdad sustantiva en el disfrute de los períodos de descanso, independientemente del día en que se ubique la jornada semanal de reposo. Desde una perspectiva analítica, el fallo subraya que la variación en la asignación del descanso —ya sea en domingo o en otros días laborables— no debe generar una disparidad cuantitativa en los días efectivos de descanso disfrutados por las personas trabajadoras —desigualdad que ocurrirá cuando la jornada es de lunes a domingo sin distinción entre unos y otros trabajadores—. Este enfoque refleja una preocupación por preservar la equidad del disfrute de los festivos dentro de la organización del tiempo de trabajo, evitando que diferencias en la estructuración temporal del descanso semanal de los trabajadores terminen provocando consecuencias desiguales entre colectivos laborales de la misma empresa. Tal razonamiento enfatiza la necesidad de neutralidad en la regulación de los descansos para prevenir situaciones de agravio comparativo y favorecer un equilibrio real en la jornada anual de trabajo.

#### 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES JURÍDICAS

El Tribunal Supremo se ha pronunciado en una sentencia donde los trabajadores de la empresa tienen jornadas de lunes a domingo (no todos los trabajadores trabajan los mismos días de la semana; es decir, no trabajan todos, por ejemplo, de lunes a viernes); por lo que, en estos casos, y teniendo en cuenta, precisamente, la argumentación del Alto Tribunal en tanto que establece el *disfrute de igual número de*

*días de descanso*, se entiende que se debe compensar el festivo en ese caso concreto. Por tanto:

i. Para empresas donde sus trabajadores (todos ellos) tienen una jornada predeterminada de trabajo de lunes a viernes, no localizamos argumentos jurídicos suficientes para reconocer la existencia de un derecho automático a un descanso compensatorio por la coincidencia de uno de los catorce festivos anuales en sábado (al menos, a fecha de hoy).

ii. Sin embargo, en empresas donde los trabajadores prestan servicios de lunes a domingo, el escenario fáctico sí es coincidente con el abordado, precisamente, en la STS 30 de abril de 2025, en la que, en efecto, termina reconociéndose un derecho compensatorio a disfrutar de un día adicional de descanso para aquellos trabajadores que ven solapado su descanso semanal con un festivo laboral; lo que se produce a modo de compensación por la pérdida causada por dicho solapamiento. Pero no olvidemos el trasfondo, a nuestro juicio, de la sentencia: se trata de una doctrina jurisprudencial con la que se *disfrute de igual número de días de descanso* entre todos los trabajadores de esa empresa.

Por tanto, las empresas que debieran poner especial énfasis para cumplir con el criterio del Tribunal Supremo son aquellas que se encuentren en situaciones tales como las siguientes —por tanto, proceder a ese derecho compensatorio—:

1. Trabajadores cuya prestación de servicios concurra los siete días a la semana: por tanto, de lunes a domingo.

2. Trabajadores con descanso semanal entre semana (la sentencia refiere al término de «predeterminado»: *descanso semanal predeterminado*). Sería el caso de cuadrantes de trabajo en los que el descanso semanal se asigna de manera fija entre semana generando la posibilidad real de que determinados días festivos coincidan con ese período de reposo. Esta configuración plantea un riesgo de desigualdad en la distribución efectiva de los descansos, dado que las personas trabajadoras cuyo descanso semanal coincide con días laborables podrían ver reducida la incidencia de los festivos en su cómputo anual,

en contraste o comparación con quienes disfrutan de su descanso en domingo. Tal y como hemos referido, atendiendo al razonamiento jurídico del Tribunal Supremo, desde una perspectiva doctrinal, esta circunstancia evidencia la necesidad de garantizar neutralidad en la asignación de los días de descanso, de manera que la definición de la jornada laboral no termine generando diferencias entre los propios trabajadores.

3. Trabajadores con sistemas de turnos en los que un determinado colectivo, por el sistema de turno, pueda terminar disfrutando de menos festivos que el resto de sus compañeros de trabajo.

4. O revisión de cualquier otro supuesto específico que pueda terminar creando una descompensación entre el disfrute de los festivos de unos trabajadores en comparación con el de otros trabajadores de esa misma mercantil.

Lo que ponemos en relación con la STS 9 de julio de 2024<sup>2</sup> que, de manera resumida, viene a confirmar que, cuando el descanso semanal coincide con algún festivo laboral y se solapan ambos, la empresa debe compensar estos días, pero sin concretar cómo debe compensarse —descanso compensatorio o remuneración económica— al trabajador que no disfruta de festivo laboral por solapamiento con descanso semanal. ¿Y cuál sería una posible solución con la que evitar la judicialización del asunto? Su contemplación en el convenio colectivo —lo cual ya ocurre en algunos sectores y empresas—, evitando, de este modo, la ausencia de régimen legal detallado. No obstante lo anterior, y en aras de que todavía existe carencia judicial en determinados casos concretos, aventuramos que la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo —especialmente, tras las dudas generadas con la STS 30 de abril de 2025— tendrá más «secuelas» posteriores.

Por último, la clave del asunto termina desembocando en la comparación entre unos y otros trabajadores: si un determinado colectivo de trabajadores de la empresa termina disfrutando de menos festivos

---

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 997/2024, de 9 julio, (Rec. 222/2022) [JUR\2024\233970].

en cómputo anual en comparación con otro colectivo de trabajadores de esa misma empresa, es evidente que debe actuarse por la empresa asegurando, en palabras del Tribunal Supremo, la siguiente finalidad: el *disfrute de igual número de días de descanso*. Para ello es importante evitar la adopción de soluciones generales, puesto que habrá que estar al caso concreto.