

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

Compensation for public holidays coinciding with weekly rest.
Critical commentary on SAN no. 88/2026, of May 19,
and its projection on the doctrine of the Supreme Court

Daniel Toscani Giménez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat de València.

Recibido: 29/5/2026

Aceptado: 15/6/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10645

Resumen:

La Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 88/2026, N.º Rec. 134/2026, 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.

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

- 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.
- Keywords:* Public holidays; weekly rest; working time; holiday compensation; National High Court.

1. 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, N.º Rec. 134/2026, 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.

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

El pronunciamiento de la AN no constituye una ruptura aislada dentro de la jurisprudencia social reciente, sino la culminación provisional de una evolución interpretativa que venía cuestionando desde hace años una concepción excesivamente rígida del tiempo de trabajo y de los derechos de descanso reconocidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Tradicionalmente, buena parte de la práctica empresarial había operado desde una lógica estrictamente cuantitativa: bastaba con constatar que el trabajador no había prestado servicios en una determinada fecha para entender satisfecho el derecho al descanso, con independencia de la concreta naturaleza jurídica del día afectado.¹ Bajo esa perspectiva, si un festivo coincidía con un descanso semanal previamente fijado, la empresa consideraba consumido automáticamente el derecho al festivo, sin necesidad de compensación adicional alguna².

¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Derecho del Trabajo*, 19.ª ed., Civitas, Madrid, 2001, pp. 487-489.

² RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel: “100 años de la implantación de la jornada máxima de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2019, pp. 351-361.

Sin embargo, la transformación de los sistemas productivos y de la organización empresarial de la jornada puso de manifiesto las insuficiencias de dicha construcción. La generalización de actividades con apertura continuada, la extensión de los turnos rotatorios y la implantación de modelos de flexibilidad horaria evidenciaron que la coincidencia sistemática entre festivos y descansos semanales podía provocar una reducción material del número efectivo de festividades disfrutadas por determinados colectivos de trabajadores. El problema dejó entonces de ser una mera cuestión de técnica de cómputo para convertirse en una controversia directamente vinculada con la efectividad real del derecho al descanso festivo.

El verdadero punto de inflexión llegó con la STS 372/2025, de 30 de abril, Rec. 113/2023, dictada en el conflicto colectivo seguido frente a Zara España. El supuesto presentaba una singular relevancia práctica: trabajadores con jornada distribuida de lunes a domingo tenían fijado su descanso semanal en días laborables comprendidos entre lunes y viernes. Cuando el festivo coincidía con ese día de descanso, la empresa entendía que el trabajador ya había descansado y que, por tanto, no procedía reconocimiento adicional alguno. El Tribunal Supremo rechazó expresamente dicha tesis y declaró el derecho a disfrutar de un día compensatorio equivalente³.

La fundamentación de la Sala resulta especialmente significativa porque abandona cualquier aproximación meramente aritmética al tiempo de trabajo. El Tribunal Supremo distingue entre el descanso semanal –vinculado primordialmente a la recuperación física y fisiológica del trabajador– y el festivo laboral, que incorpora además una dimensión social, cultural y colectiva autónoma.⁴ El festivo no se configura únicamente como un tiempo de inactividad, sino como una institución jurídica conectada con la participación en celebraciones y ritmos sociales compartidos. Precisamente por ello, la coincidencia entre ambos descansos no puede traducirse automáticamente en la desaparición material de uno de ellos.

La doctrina fijada por la STS 372/2025 generó inmediatamente un intenso debate doctrinal. Parte de la doctrina laboralista sostuvo que el fallo debía interpretarse restrictivamente, circunscribiéndolo exclusivamente a trabajadores con jornada distribuida de lunes a domingo y descansos rotatorios.⁵ Desde esa óptica, la singularidad organizativa del caso Zara impediría extrapolar automáticamente la solución a trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes y descanso fijo en sábado y domingo. Otras posiciones doctrinales, sin embargo, entendieron que el razonamiento del Supremo poseía un alcance necesariamente más amplio, puesto que descansaba sobre la autonomía conceptual del festivo respecto del descanso semanal y no sobre las peculiaridades organizativas concretas de la empresa afectada⁶.

³ LÓPEZ AHUMADA, Eduardo., “Problemas al cómputo del descanso semanal y diario. Una revisión cualitativa del tiempo de descanso.”, Aranzadi Social. Revista Doctrinal, N.º 22, 2009, pp. 55

⁴ ARETA MARTÍNEZ, María: «¿Qué hacer cuando descanso semanal y festivo laboral se solapan?», Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 7/2024.

⁵ LACOMBA PÉREZ, Francisco Ramón, «El derecho al disfrute efectivo de los festivos laborales cuando coinciden con el descanso semanal», IUSLabor, núm. 1/2026, pp. 212

⁶ ARETA MARTÍNEZ, María, «¿Qué hacer cuando descanso semanal y festivo laboral se solapan?», *Revista de Ju-*

Es precisamente en este contexto donde adquiere pleno sentido la SAN 88/2026, de 19 de mayo. La Audiencia Nacional da un paso adicional y proyecta la doctrina del Supremo sobre trabajadores que nunca prestan servicios en sábado. La tesis empresarial tradicional afirmaba que, si el sábado ya constituía un día inhábil dentro de la jornada ordinaria del trabajador, la coincidencia del festivo con dicho día implicaba necesariamente su disfrute. La Audiencia Nacional rechaza frontalmente esta construcción y afirma que el derecho a los catorce festivos anuales constituye un derecho autónomo cuyo contenido no puede quedar neutralizado por la concreta distribución empresarial de la jornada.

La relevancia de la sentencia reside en que desplaza definitivamente el centro del análisis desde la mera ausencia de prestación laboral hacia la garantía del disfrute efectivo del derecho reconocido legalmente. El trabajador no tiene simplemente derecho a no trabajar determinados días; tiene derecho a disfrutar efectivamente de un número concreto de festividades anuales.⁷ Si el festivo coincide con un descanso ordinario pre-existente y no se reconoce compensación alguna, el resultado práctico es la desaparición material de uno de los festivos legalmente previstos⁸.

Desde el punto de vista sistemático, la argumentación de la Audiencia Nacional presenta una notable coherencia con la propia estructura interna del artículo 37 ET. El legislador regula separadamente el descanso semanal y las fiestas laborales, lo que revela que ambos institutos poseen autonomía normativa y funcional.⁹ El descanso semanal aparece estrechamente vinculado a la prevención de la fatiga derivada de la prestación continuada de servicios. Las fiestas laborales, por el contrario, incorporan además elementos históricos, culturales, religiosos y sociales que trascienden la mera recuperación física del trabajador.

La SAN 88/2026 incorpora asimismo una importante dimensión vinculada al principio de igualdad. La interpretación tradicional generaba diferencias difícilmente justificables entre trabajadores sometidos a distintas distribuciones de jornada. Quienes descansaban entre semana podían disfrutar íntegramente de los festivos anuales, mientras que aquellos con descanso fijo en sábado veían reducido de forma automática el número real de festividades disfrutadas. La Audiencia Nacional entiende que esta diferencia de trato carece de una justificación objetiva suficiente y termina provocando una reducción indirecta del derecho reconocido legalmente.

Otro aspecto especialmente relevante de la sentencia reside en la universalidad de su proyección. La Audiencia Nacional no distingue entre festivos estatales, autonómicos o locales. Todos ellos forman parte del núcleo indisponible del derecho anual al descanso festivo y, por tanto, todos merecen idéntica protección jurídica. Esta precisión posee

jurisprudencia Laboral, núm. 7, 2024, pp. 1-9 y LASAOSA IRIGOYEN, Elena, «Aplicación al contrato a tiempo parcial de las cláusulas convencionales que limitan el trabajo en fines de semana y festivos», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025, pp. 1-8.

⁷ BAYLOS GRAU, Antonio: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991, pp. 212-214.

⁸ CRUZ VILLALÓN, Jesús: *Compendio de Derecho del Trabajo*, 15.ª ed., Tecnos, Madrid, 2023, pp. 327-331.

⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: *Derecho del Trabajo*, 30.ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022, pp. 923-925.

importantes consecuencias prácticas en sectores donde los calendarios laborales incluyen numerosos festivos territoriales o municipales.

En términos interpretativos, el pronunciamiento de la AN se inserta claramente dentro de una tendencia jurisprudencial que prioriza la efectividad material de los derechos laborales frente a interpretaciones formalistas o puramente literales. La sentencia asume una lectura teleológica del artículo 37 ET, orientada a garantizar que el derecho reconocido legalmente produzca un resultado práctico real y no quede vacío de contenido por efecto de decisiones organizativas empresariales.

Aunque la Directiva 2003/88/CE no regula específicamente los festivos laborales, la influencia indirecta del Derecho de la Unión Europea resulta también perceptible en esta evolución jurisprudencial. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha insistido reiteradamente en que las normas relativas al tiempo de descanso deben interpretarse atendiendo a su finalidad protectora y evitando soluciones que reduzcan su efectividad práctica.¹⁰ La jurisprudencia española parece proyectar ahora esa lógica protectora también sobre las festividades laborales.

La SAN 88/2026 consolida una concepción cualitativa y material del derecho al descanso festivo. Los festivos laborales dejan de contemplarse como simples jornadas de inactividad susceptibles de absorción por el calendario ordinario de descansos y pasan a configurarse como auténticos derechos autónomos cuyo disfrute efectivo debe quedar garantizado con independencia de la concreta organización empresarial del tiempo de trabajo. La resolución no sólo corrige una práctica históricamente extendida en numerosos sectores productivos, sino que redefine de manera profunda la relación entre jornada, descanso y efectividad de los derechos laborales dentro del sistema español de tiempo de trabajo.

También me parece muy relevante la interacción entre esta doctrina jurisprudencial y la autonomía colectiva. La SAN 88/2026 reconoce expresamente la posibilidad de que los convenios colectivos diseñen fórmulas específicas de articulación de las compensaciones correspondientes. Sin embargo, establece simultáneamente un límite material claro: la negociación colectiva puede modular las técnicas de ejercicio del derecho, pero no suprimir su contenido esencial ni neutralizar su efectividad práctica.¹¹ La fundamentación de la Audiencia Nacional presenta además una evidente conexión con el régimen general de indisponibilidad relativa de los derechos laborales mínimos reconocido en el artículo 3.5 ET. Aunque la sentencia no desarrolla expresamente esta perspectiva, el razonamiento subyacente parece asumir que el derecho al disfrute efectivo de las festividades legalmente previstas integra un contenido mínimo indisponible que no puede resultar indirectamente erosionado mediante técnicas de organización del calendario laboral.

Desde esta óptica, la coincidencia sistemática entre festivos y descansos ordinarios no constituiría una simple cuestión de distribución temporal neutra, sino un mecanismo potencialmente apto para vaciar materialmente de contenido una garantía legalmente reconocida. La autonomía colectiva conserva amplios márgenes para ordenar las modali-

¹⁰ SSTJUE de 9 de noviembre de 2017, asunto C-306/16, Maio Marques da Rosa; y de 2 de marzo de 2023, asunto C-477/21, MÁV-START.

¹¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo*, 45.ª ed., Tecnos, Madrid, 2024, pp. 412-415.

dades de compensación, los sistemas de disfrute alternativo o los criterios de planificación anual; sin embargo, encuentra un límite infranqueable en la imposibilidad de neutralizar de forma efectiva el núcleo mínimo de protección configurado por el artículo 37 ET.

La cuestión posee especial relevancia en aquellos sectores donde durante años se consolidaron prácticas convencionales que asumían como jurídicamente irrelevante la pérdida de festividades coincidentes con períodos ordinarios de inactividad. La SAN 88/2026 introduce así una lógica interpretativa conforme a la cual determinadas fórmulas organizativas aparentemente neutras pueden resultar incompatibles con el carácter indisponible de los derechos mínimos de descanso reconocidos legalmente.

La autonomía colectiva ya no podrá operar desde la premisa tradicional de neutralización automática del festivo coincidente con descanso ordinario. Los interlocutores sociales deberán articular soluciones compatibles con el nuevo estándar jurisprudencial de efectividad material del derecho al disfrute festivo.

Esta reconfiguración negociadora puede generar transformaciones importantes en numerosos convenios colectivos actualmente vigentes. Será necesario redefinir sistemas de planificación anual, criterios de asignación de descansos alternativos, mecanismos de acumulación temporal y fórmulas de coordinación con otros instrumentos de gestión del tiempo de trabajo. También surgirán controversias relativas a la prioridad organizativa para fijar fechas de compensación, especialmente en sectores sometidos a elevados picos estacionales de actividad o con fuertes limitaciones operativas derivadas de la continuidad del servicio.

La resolución presenta igualmente una notable conexión con las tendencias más recientes de evolución del Derecho del Trabajo europeo y constitucional. La creciente centralidad del principio de protección efectiva de la persona trabajadora ha impulsado interpretaciones orientadas a evitar que las facultades empresariales de organización temporal puedan erosionar indirectamente derechos mínimos legalmente garantizados. La SAN 88/2026 se inserta plenamente dentro de esa corriente al priorizar la realidad material del disfrute frente a construcciones puramente formales basadas en la neutralidad aritmética del calendario laboral.

En esta misma dirección interpretativa resulta especialmente relevante, en mi opinión, la STS núm. 274/2026, de 12 de marzo Rec. 4301/2024, en la que la Sala Cuarta rechaza que el descanso semanal pueda absorber o solaparse con el descanso mínimo entre jornadas. El Tribunal Supremo parte de la idea de que ambos períodos responden a finalidades protectoras diferenciadas y constituyen derechos autónomos cuya efectividad exige un disfrute real y acumulado, de modo que las doce horas de descanso entre jornadas deben añadirse al descanso semanal legal o convencionalmente previsto. Esta construcción resulta plenamente trasladable a la problemática abordada por la SAN 88/2026. Si el ordenamiento no permite que el descanso semanal neutralice el derecho al descanso entre jornadas, tampoco parece compatible con la lógica protectora del sistema que el descanso semanal absorba el disfrute de un día festivo. En ambos supuestos subyace la misma premisa: evitar que una coincidencia temporal o una determinada configuración del calendario laboral prive materialmente al trabajador de un período de descanso que

el legislador ha querido reconocer de forma autónoma. La STS 274/2026 refuerza así la tendencia jurisprudencial orientada a garantizar la efectividad real de los tiempos de descanso y constituye un argumento adicional en favor de la solución acogida por la SAN 88/2026, que rechaza interpretaciones meramente formales capaces de vaciar de contenido derechos de descanso legalmente diferenciados.

a) posibilidades de compensación económica o distribución irregular

No obstante, la nueva doctrina deja abiertas cuestiones interpretativas que previsiblemente continuarán generando litigiosidad en los próximos años. Persisten dudas relevantes sobre la admisibilidad de determinadas fórmulas compensatorias, sobre la eventual compatibilidad entre descanso alternativo y compensación económica en ciertos supuestos específicos o sobre la articulación de estos criterios con sistemas complejos de distribución irregular de jornada. Resulta igualmente probable que nuevas controversias obliguen al Tribunal Supremo a profundizar en la delimitación concreta de los estándares mínimos de efectividad exigibles.

A juicio de quien suscribe, la resolución de estas cuestiones pendientes debería partir de un criterio rector claro: la compensación únicamente resulta admisible cuando garantice un nivel de protección equivalente al que proporciona el disfrute efectivo del tiempo de descanso perdido. Desde esta perspectiva, las fórmulas de descanso alternativo constituyen, con carácter general, la solución más acorde con la finalidad constitucional y europea de tutela de la salud, la seguridad y la conciliación de la persona trabajadora. Por el contrario, las compensaciones exclusivamente económicas deberían quedar reservadas a supuestos excepcionales en los que el disfrute posterior resulte material o jurídicamente imposible, pues la mera retribución no restituye la función recuperadora y personal inherente a los tiempos de descanso.

Del mismo modo, la articulación de estos criterios con sistemas de distribución irregular de jornada o con modelos organizativos especialmente flexibles no debería conducir a una reducción de los estándares mínimos de protección. La flexibilidad empresarial constituye un instrumento legítimo de organización productiva, pero no puede operar como mecanismo de absorción o neutralización de derechos de descanso autónomamente reconocidos por la ley o por la negociación colectiva. En consecuencia, cualquier sistema de reordenación temporal del trabajo debería preservar un resultado material equivalente al que habría disfrutado el trabajador de no haberse producido la coincidencia entre festivo y descanso semanal¹².

En este sentido, parece razonable anticipar que la evolución jurisprudencial avanzará hacia una concepción cada vez más sustantiva del derecho al descanso, centrada no tanto en el cómputo formal de días y horas como en la garantía de que cada institución

¹² ROJO TORECILLA, Eduardo., "Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciado", Revista de Jurisprudencia Laboral, N.º 3, 2023, pp. 1-8.

protectora conserve una utilidad real y diferenciada. La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de acumulación de descansos apunta precisamente en esa dirección, al rechazar interpretaciones que permitan que un período de descanso absorba o vacíe de contenido a otro. Si ese criterio se consolida, la cuestión decisiva en los futuros litigios no será tanto la denominación de la medida compensatoria adoptada, sino si ésta permite mantener íntegra la finalidad protectora del derecho afectado.

En cualquier caso, la SAN 88/2026 marca ya un desplazamiento estructural dentro de la interpretación judicial del tiempo de descanso en el ordenamiento laboral español. La antigua premisa conforme a la cual bastaba la mera ausencia de trabajo para considerar satisfecho el derecho al festivo aparece claramente superada. El eje del análisis se sitúa ahora en la preservación íntegra y efectiva del contenido autónomo de cada categoría de descanso reconocida legalmente, con independencia de las concretas decisiones empresariales relativas a la organización de la jornada.

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

Las consecuencias derivadas de la SAN 88/2026 trascienden ampliamente el marco del litigio concreto resuelto por la Audiencia Nacional y proyectan sus efectos sobre la estructura general de organización del tiempo de trabajo en España. La resolución incide directamente sobre prácticas empresariales consolidadas durante décadas y obliga a replantear numerosos mecanismos de planificación de jornada que hasta ahora se consideraban plenamente conformes con la legalidad laboral. La trascendencia de esta transformación no se limita únicamente al reconocimiento de descansos compensatorios adicionales, sino que alcanza dimensiones económicas, organizativas, convencionales, procesales e incluso culturales dentro de las relaciones laborales contemporáneas.

Uno de los primeros ámbitos afectados será el diseño técnico de los calendarios laborales anuales. Numerosas empresas habían construido históricamente sus sistemas de cómputo temporal sobre la premisa de que los festivos coincidentes con sábados u otros días ordinariamente no laborables no generaban obligación compensatoria autónoma.¹³ La SAN 88/2026 altera sustancialmente esa lógica organizativa y obliga a revisar los criterios utilizados para calcular jornadas efectivas, descansos disponibles y distribución anual de horas de trabajo. Esta adaptación resultará especialmente compleja en compañías con múltiples centros productivos, estructuras territoriales descentralizadas o sistemas de turnicidad avanzada.

La dificultad práctica no deriva únicamente del reconocimiento abstracto del derecho, sino de su integración real dentro de modelos organizativos ya extremadamente tensionados por exigencias de flexibilidad, cobertura continuada de servicios y adaptación permanente a fluctuaciones productivas. Sectores como la distribución comercial, el

¹³ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, "El tiempo de trabajo y los descansos laborales", Universidad de Huelva : Junta de Andalucía, Huelva, 2021, pp. 189-193.

transporte, la logística, los servicios externalizados, la industria alimentaria o determinadas actividades vinculadas a plataformas digitales operan frecuentemente con márgenes temporales muy reducidos y con calendarios calculados al límite de las horas disponibles.¹⁴ La necesidad de introducir descansos compensatorios adicionales puede alterar significativamente esos equilibrios internos.

Desde una perspectiva estrictamente financiera, la doctrina jurisprudencial puede traducirse en incrementos relevantes del coste empresarial. El impacto económico no será uniforme y dependerá de la fórmula finalmente utilizada para materializar la compensación correspondiente. En algunos supuestos, la consecuencia consistirá en la concesión efectiva de jornadas adicionales de descanso retribuido; en otros, podrá traducirse en reducciones del tiempo anual disponible para la prestación de servicios; y en determinados contextos convencionales podría incluso abrirse la puerta a mecanismos indemnizatorios o compensatorios de carácter económico. Cada una de estas alternativas posee implicaciones distintas sobre productividad, planificación de recursos humanos y necesidades de contratación.

a) Posibles efectos retroactivos de la sentencia

El problema adquiere además una dimensión particularmente intensa en relación con los efectos retroactivos de la doctrina. La Audiencia Nacional admite expresamente la posibilidad de reclamar compensaciones correspondientes a períodos no prescritos, lo que introduce un factor de enorme relevancia económica y procesal. Empresas que durante años aplicaron sistemas organizativos basados en la doctrina anterior podrían enfrentarse ahora a reclamaciones acumuladas de considerable magnitud.

La potencial litigiosidad derivada de esta situación resulta especialmente significativa si se tiene en cuenta la reiteración periódica de festivos coincidentes con sábados dentro del calendario español, tanto en el ámbito estatal como autonómico y local. La acumulación de días potencialmente compensables puede alcanzar cifras relevantes en organizaciones con grandes plantillas. Además, la dimensión colectiva del conflicto facilita enormemente la actuación sindical mediante procedimientos de conflicto colectivo capaces de extender los efectos de una eventual condena a conjuntos amplios de trabajadores.

Desde el punto de vista procesal surgirán igualmente debates complejos acerca de la naturaleza jurídica de las reclamaciones ejercitadas. Algunas controversias se articularán previsiblemente como acciones de reconocimiento de derecho vinculadas a descansos compensatorios pendientes; otras adoptarán la forma de reclamaciones de cantidad relacionadas con eventuales compensaciones económicas sustitutivas. También aparecerán discusiones sobre prescripción, determinación individualizada de afectados, carga probatoria y mecanismos adecuados de ejecución de las resoluciones judiciales.

¹⁴ MERCADER UGUINA, Jesús R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 18.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 512-516.

La cuestión relativa a la prescripción de las acciones derivadas de la nueva doctrina jurisprudencial constituye probablemente uno de los aspectos de mayor complejidad práctica y litigiosidad futura. La determinación del régimen prescriptivo aplicable dependerá, en gran medida, de la concreta configuración de la pretensión ejercitada por la persona trabajadora o por la representación colectiva.

Cuando la reclamación se articule como acción de reconocimiento del derecho al disfrute compensatorio pendiente, podría sostenerse que nos encontramos ante un incumplimiento empresarial de tracto sucesivo cuyos efectos se proyectan mientras persista la ausencia de compensación efectiva. Desde esta perspectiva, no existiría una consumación instantánea del incumplimiento coincidente con cada festividad afectada, sino una situación continuada de privación del derecho que permitiría reclamar respecto de todos aquellos períodos no alcanzados por la prescripción anual del artículo 59 ET.

Distinta problemática presentan las reclamaciones de naturaleza estrictamente económica. En aquellos supuestos en los que la compensación se traduzca en cantidades salariales o indemnizatorias sustitutivas, resultará previsiblemente aplicable el plazo anual de prescripción previsto para las acciones de reclamación de cantidad. La fijación del dies a quo puede generar, sin embargo, importantes controversias interpretativas. Cabría defender que el plazo comienza en la fecha concreta de la festividad no compensada; pero también podría sostenerse que el incumplimiento no adquiere plena cognoscibilidad hasta la consolidación jurisprudencial operada por la STS 372/2025 y, posteriormente, por la SAN 88/2026.

Asimismo, no puede descartarse que determinadas empresas invoquen los principios de seguridad jurídica y confianza legítima para limitar los efectos retroactivos de la nueva interpretación judicial, especialmente en aquellos sectores donde la práctica tradicional había sido pacíficamente asumida durante décadas por la negociación colectiva y por la propia actuación administrativa. No obstante, la viabilidad de este argumento parece limitada en la medida en que la jurisprudencia social española viene afirmando reiteradamente el carácter meramente declarativo –y no constitutivo– de las interpretaciones judiciales del ordenamiento laboral.

La cuestión probatoria adquirirá una importancia decisiva. Muchas empresas deberán reconstruir retrospectivamente calendarios laborales, sistemas de distribución horaria y registros de jornada correspondientes a ejercicios anteriores para acreditar eventuales compensaciones ya concedidas o para discutir la existencia efectiva del perjuicio reclamado. Ello reforzará la relevancia estratégica de los sistemas documentales internos y de los mecanismos de registro temporal implantados tras la reforma normativa sobre control horario.

No menos importante será la incidencia de esta doctrina sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Resulta razonable prever un incremento de actuaciones inspectoras orientadas a verificar la adecuación de calendarios laborales y sistemas de distribución temporal a los nuevos criterios jurisprudenciales. La interpretación de la SAN 88/2026 puede convertirse así en un parámetro relevante de control administrativo en materia de tiempo de trabajo y descansos.

La resolución puede producir además efectos indirectos sobre las estrategias empresariales de flexibilidad interna. Algunas compañías podrían verse incentivadas a modificar sistemas de descansos fijos, ampliar mecanismos de distribución irregular o introducir esquemas rotatorios destinados a minimizar el impacto económico derivado de la compensación de festividades coincidentes con períodos ordinarios de inactividad. Sin embargo, estas eventuales reorganizaciones deberán respetar estrictamente los límites derivados de la normativa laboral, de la negociación colectiva y de los principios de igualdad y no discriminación.

La dimensión igualitaria de la sentencia merece una consideración específica. Determinados modelos de distribución temporal afectan de manera particularmente intensa a colectivos con mayores responsabilidades de conciliación o con presencia predominante de mujeres. La garantía de un disfrute efectivo de las festividades puede contribuir indirectamente a una distribución más equilibrada de los tiempos de trabajo y descanso dentro de la vida personal y familiar. En este sentido, la doctrina de la Audiencia Nacional se conecta con tendencias contemporáneas orientadas a reforzar la calidad del tiempo disponible y no únicamente la limitación cuantitativa de la jornada.

Desde una perspectiva más amplia, la SAN 88/2026 también puede influir sobre futuros debates legislativos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo en España. El incremento potencial de costes organizativos y económicos previsiblemente reactivará discusiones sobre la necesidad de clarificar normativamente el régimen jurídico de las coincidencias entre diferentes categorías de descanso. No puede descartarse una eventual intervención del legislador destinada a establecer expresamente criterios de compensación, límites temporales o mecanismos específicos de articulación convencional.

b) Posibilidades de extrapolar el criterio a otros supuestos

Asimismo, la lógica argumentativa empleada por la Audiencia Nacional podría proyectarse progresivamente sobre otros supuestos de solapamiento entre derechos temporales reconocidos a las personas trabajadoras. La idea central de autonomía funcional entre distintas instituciones de descanso abre la puerta a futuras controversias relacionadas con permisos retribuidos, vacaciones, descansos compensatorios o licencias legalmente reconocidas. La sentencia posee, por tanto, una relevancia conceptual que excede ampliamente la cuestión concreta de los festivos coincidentes con sábados.

Si el fundamento de la compensación reside en la autonomía funcional del festivo respecto del descanso semanal, no resulta descartable que razonamientos similares terminen desplegándose en supuestos de coincidencia entre festividades y períodos vacacionales previamente fijados.

Aunque la jurisprudencia tradicional ha tendido a diferenciar claramente ambos institutos, la progresiva centralidad atribuida al principio de efectividad material de los derechos de descanso podría favorecer interpretaciones orientadas a preservar íntegramente el contenido propio de cada categoría temporal protegida. La cuestión presen-

ta especial complejidad en sectores con amplias bolsas de distribución irregular o con calendarios anuales fuertemente predeterminados, donde la absorción práctica de determinadas festividades dentro de períodos vacacionales extensos puede generar efectos equivalentes a los ahora rechazados respecto del descanso semanal.

No obstante, una eventual extensión automática de la doctrina exigiría importantes cautelas dogmáticas. A diferencia del descanso semanal, las vacaciones anuales retribuidas poseen un régimen jurídico específico fuertemente condicionado por el Derecho de la Unión Europea y por la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a su finalidad recuperadora. Ello obliga a evitar extrapolaciones mecánicas entre instituciones cuya funcionalidad protectora no resulta plenamente coincidente.

En este sentido, resulta especialmente significativa la reciente STS de 27 de abril de 2026 N.º Rec. 139/2025, núm. 450/2026, relativa a la coincidencia entre festivos y períodos vacacionales. El Tribunal Supremo reconoció el derecho de la persona trabajadora a disfrutar de un día compensatorio cuando el festivo coincidía con el último día de vacaciones previamente fijadas. La Sala entendió que la absorción automática del festivo dentro del período vacacional suponía, en la práctica, la pérdida efectiva de una festividad legalmente reconocida, vulnerando así la autonomía funcional de ambas instituciones temporales.

Aunque la fundamentación de esta resolución se proyecta sobre un ámbito jurídicamente distinto —el de las vacaciones anuales retribuidas—, su lógica argumentativa presenta evidentes puntos de conexión con la doctrina afirmada por la SAN 88/2026. En ambos casos, el elemento central del razonamiento judicial no reside en una visión puramente cuantitativa del tiempo de inactividad, sino en la necesidad de preservar el disfrute efectivo e íntegro de cada uno de los derechos temporales reconocidos por el ordenamiento laboral.

Precisamente por ello, la STS de 27 de abril de 2026 podría convertirse en un argumento adicional a favor de una futura extensión de la doctrina de la SAN 88/2026 al ámbito vacacional. Si el Tribunal Supremo considera que el festivo no puede quedar absorbido automáticamente por el último día de vacaciones, la misma lógica de autonomía funcional podría reforzar interpretaciones orientadas a evitar la neutralización práctica de festividades coincidentes con períodos vacacionales más amplios. La evolución jurisprudencial reciente parece apuntar, por tanto, hacia una concepción cada vez más material y cualitativa del derecho al descanso, centrada en la efectividad real de cada espacio temporal protegido.

c) El supuesto de jornadas inferiores a la máxima prevista convencionalmente

Otro de los grandes debates que previsiblemente emergerán tras la SAN 88/2026 afectará a aquellas empresas cuya jornada anual efectiva ya se sitúa por debajo del máximo previsto convencionalmente. Resulta probable que algunas organizaciones intenten defender que esa menor carga horaria global ya compensa materialmente la pérdida de

festivos coincidentes con descansos ordinarios y que, por tanto, no existiría un perjuicio real para la persona trabajadora.

Sin embargo, la lógica argumentativa utilizada por la Audiencia Nacional parece dificultar notablemente esta tesis defensiva. La SAN 88/2026 abandona expresamente una concepción puramente cuantitativa del tiempo de trabajo basada exclusivamente en el número total de horas anuales realizadas. El núcleo del razonamiento judicial no se sitúa en el saldo abstracto de horas trabajadas, sino en el disfrute efectivo y autónomo del concreto derecho temporal legalmente reconocido.

Desde esta perspectiva, el hecho de que la empresa conceda globalmente más descanso anual del mínimo convencional no permitiría neutralizar automáticamente la pérdida específica de un festivo legal. El derecho protegido no sería únicamente un determinado volumen total de tiempo libre, sino el disfrute efectivo de las concretas festividades reconocidas por el artículo 37 ET como espacios temporales autónomos.

Este desplazamiento desde una lógica de equivalencia cuantitativa hacia una lógica de efectividad material puede alterar profundamente numerosos esquemas tradicionales de organización del tiempo de trabajo. Muchas empresas habían operado históricamente bajo la premisa de que la reducción global de jornada permitía absorber o compensar determinadas incidencias del calendario laboral. La SAN 88/2026 parece cuestionar precisamente esa forma de razonamiento y reforzar una interpretación conforme a la cual cada categoría de descanso posee un contenido propio no sustituible automáticamente mediante reducciones genéricas de jornada anual.

De consolidarse esta orientación jurisprudencial, el impacto sobre la negociación colectiva y sobre los sistemas empresariales de distribución del tiempo de trabajo podría resultar especialmente intenso. El debate dejaría de centrarse exclusivamente en cuántas horas trabaja efectivamente la persona trabajadora a lo largo del año y pasaría a examinar también cómo, cuándo y bajo qué condiciones se disfrutan los distintos derechos temporales autónomamente garantizados por el ordenamiento laboral.

La resolución refleja igualmente una evolución más profunda dentro del Derecho del Trabajo contemporáneo. Durante décadas, gran parte de la regulación del tiempo laboral estuvo dominada por una visión esencialmente productivista basada en el equilibrio cuantitativo entre horas de prestación y períodos de inactividad. La SAN 88/2026 consolida una perspectiva distinta, centrada en la calidad material del descanso y en la preservación efectiva de espacios temporales autónomos vinculados a la salud, la vida social y la participación comunitaria.

En definitiva, la sentencia de la Audiencia Nacional no sólo obliga a revisar concretos mecanismos de planificación empresarial, sino que impulsa una reconsideración más amplia de la función jurídica del descanso dentro de las relaciones laborales actuales. El tiempo libre deja de contemplarse exclusivamente como un límite externo a la actividad productiva y pasa a configurarse como una esfera autónoma de protección cuya efectividad debe quedar garantizada frente a dinámicas organizativas orientadas exclusivamente a la eficiencia empresarial.

IV. Conclusiones

La SAN 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 dentro del ordenamiento laboral español. Su importancia no deriva únicamente de la solución concreta ofrecida respecto de los festivos coincidentes con sábado u otros períodos ordinarios de inactividad, sino del cambio metodológico que introduce en la interpretación judicial del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. La resolución abandona definitivamente una lógica puramente cuantitativa basada en el equilibrio abstracto entre horas de prestación y períodos de descanso y sitúa el centro del análisis en la preservación sustancial y efectiva de cada uno de los derechos temporales reconocidos legalmente a la persona trabajadora.

La principal aportación dogmática de la sentencia consiste en afirmar con claridad la autonomía jurídica y funcional entre el descanso semanal y las festividades laborales. Aunque ambos institutos participan de una finalidad general de limitación del tiempo de trabajo, poseen fundamentos y contenidos diferenciados. El descanso semanal aparece históricamente vinculado a la recuperación física y fisiológica derivada de la continuidad de la prestación laboral, mientras que el festivo incorpora además una dimensión social, cultural y colectiva conectada con la participación en determinados ritmos compartidos de convivencia y celebración institucional. Precisamente por ello, la coincidencia entre ambos espacios temporales no puede traducirse automáticamente en la desaparición material de uno de ellos sin afectar al contenido propio del derecho reconocido normativamente.

La Audiencia Nacional desarrolla y amplía así de manera decisiva la doctrina iniciada por el Tribunal Supremo en la STS 372/2025, de 30 de abril. Mientras aquella resolución había quedado vinculada a un supuesto de trabajadores sometidos a jornadas distribuidas de lunes a domingo y descansos rotatorios, la SAN 88/2026 proyecta expresamente el mismo razonamiento sobre trabajadores con jornada ordinaria de lunes a viernes y descanso fijo en sábado. El tribunal rechaza de este modo una interpretación restrictiva que pretendía limitar el alcance de la doctrina del Supremo a contextos organizativos especialmente singulares y consolida una lectura general del artículo 37 ET centrada en la garantía efectiva del número de festividades legalmente reconocidas.

La relevancia práctica de esta ampliación resulta difícil de exagerar. Durante décadas, una parte muy significativa de las empresas españolas había operado sobre la premisa de que los festivos coincidentes con sábados u otros días ordinariamente no laborables quedaban automáticamente absorbidos por el calendario general de descansos. La SAN 88/2026 cuestiona frontalmente esa práctica histórica y obliga a replantear sistemas de planificación temporal profundamente arraigados en numerosos sectores productivos. El impacto potencial alcanza tanto a empresas con estructuras clásicas de jornada ordinaria como a organizaciones sometidas a modelos complejos de flexibilidad, turnicidad o distribución irregular del tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva sistemática, la sentencia presenta además una notable coherencia con la estructura interna del propio Estatuto de los Trabajadores. El legislador

regula separadamente el descanso semanal y las fiestas laborales, lo que revela que ambos derechos poseen autonomía normativa y no pueden confundirse dentro de una categoría genérica e indiferenciada de “tiempo no trabajado”. La resolución refuerza igualmente una concepción material de los derechos laborales mínimos y se inserta con naturalidad dentro de la lógica derivada del artículo 3.5 ET. La autonomía colectiva y las facultades empresariales de organización temporal conservan amplios márgenes de actuación; sin embargo, encuentran un límite claro en la imposibilidad de neutralizar indirectamente el contenido esencial de los derechos mínimos legalmente garantizados.

La dimensión igualitaria de la doctrina merece igualmente una consideración específica. La interpretación tradicional provocaba diferencias difícilmente justificables entre trabajadores sometidos a distintas configuraciones de jornada. Mientras algunos colectivos podían disfrutar íntegramente de la totalidad de festividades anuales, otros veían reducido de forma automática el número real de festivos disfrutados como consecuencia exclusiva de la arquitectura empresarial del calendario laboral. La SAN 88/2026 corrige en gran medida esa desigualdad estructural y reafirma que la distinta distribución del tiempo de trabajo no puede traducirse en una reducción indirecta de derechos mínimos legalmente reconocidos.

No menos relevante resulta la proyección procesal y económica de la nueva doctrina. La posibilidad de reclamar compensaciones correspondientes a períodos no prescritos anticipa un escenario de elevada litigiosidad en los próximos años. Muchas empresas deberán afrontar reclamaciones individuales y colectivas vinculadas a calendarios históricamente contruidos sobre criterios ahora cuestionados por la jurisprudencia. La distinción entre acciones declarativas de reconocimiento del derecho y reclamaciones de cantidad, la determinación del dies a quo prescriptivo, la eventual consideración del incumplimiento como situación de tracto sucesivo o la reconstrucción probatoria de calendarios anteriores constituirán cuestiones centrales dentro de los futuros litigios derivados de esta materia.

Otro de los debates que previsiblemente ocuparán un lugar central en la evolución futura de esta doctrina afectará a aquellas empresas cuya jornada anual efectiva ya se sitúe por debajo del máximo previsto en convenio colectivo. Resulta probable que determinadas organizaciones intenten sostener que esa menor carga horaria global compensa materialmente la pérdida de festivos coincidentes con descansos ordinarios y que, por tanto, no existiría una reducción real del tiempo total de descanso disfrutado por la persona trabajadora.

Sin embargo, la lógica interpretativa afirmada por la SAN 88/2026 parece apuntar en dirección contraria. La Audiencia Nacional abandona expresamente una concepción puramente cuantitativa del tiempo de trabajo basada exclusivamente en el número total de horas anuales realizadas y desplaza el centro del análisis hacia la efectividad material del concreto derecho temporal reconocido legalmente. El problema jurídico ya no consiste únicamente en determinar cuántas horas trabaja globalmente la persona trabajadora, sino en garantizar el disfrute efectivo y autónomo de cada una de las categorías de descanso configuradas por el ordenamiento laboral.

Desde esta perspectiva, la eventual existencia de una jornada anual inferior al máximo convencional no permitiría neutralizar automáticamente la pérdida específica de un festivo legal coincidente con un descanso ordinario. El derecho protegido no sería un volumen abstracto e indiferenciado de tiempo libre, sino el disfrute efectivo de concretas festividades legalmente reconocidas como espacios autónomos de descanso y participación social. Precisamente por ello, la SAN 88/2026 puede terminar cuestionando numerosos sistemas empresariales tradicionalmente contruidos sobre mecanismos de compensación global o equivalencia cuantitativa de jornada.

La consolidación de esta orientación jurisprudencial podría producir importantes transformaciones en la negociación colectiva y en la planificación empresarial del tiempo de trabajo. El debate dejaría de girar exclusivamente en torno al cómputo anual de horas para centrarse también en la calidad jurídica y funcional de los distintos tiempos de descanso reconocidos a las personas trabajadoras. Ello reforzaría una concepción cada vez más material del derecho al descanso, incompatible con fórmulas organizativas que, aun respetando formalmente los límites máximos de jornada, terminen vaciando de contenido derechos temporales autónomos legalmente garantizados.

La sentencia posee además una relevancia que probablemente exceda el ámbito específico de las festividades laborales. La lógica argumentativa empleada por la Audiencia Nacional –centrada en la autonomía funcional de las distintas categorías de descanso y en la preservación efectiva de su contenido propio– podría proyectarse progresivamente sobre otras instituciones temporales reconocidas a las personas trabajadoras. Resulta previsible que futuras controversias intenten trasladar razonamientos similares a supuestos relacionados con permisos retribuidos, descansos compensatorios, distribución irregular de jornada o incluso determinados escenarios de coincidencia entre festividades y períodos vacacionales. Aunque tales extrapolaciones exigirán importantes cautelas dogmáticas, la SAN 88/2026 introduce una metodología interpretativa susceptible de irradiar efectos mucho más amplios dentro del Derecho del Trabajo contemporáneo.

La resolución refleja asimismo una evolución más profunda en la forma de concebir jurídicamente el tiempo de descanso. Durante décadas, gran parte de la regulación laboral estuvo dominada por una lógica esencialmente productivista centrada en el equilibrio cuantitativo entre horas trabajadas y períodos de inactividad. La SAN 88/2026 consolida una perspectiva distinta, orientada a preservar la calidad material del descanso y a garantizar la existencia efectiva de espacios temporales autónomos vinculados no sólo a la recuperación física, sino también a la vida social, familiar y comunitaria de la persona trabajadora. El tiempo libre deja así de configurarse exclusivamente como un límite externo a la actividad productiva y pasa a contemplarse como una realidad jurídica merecedora de tutela sustancial frente a dinámicas organizativas basadas únicamente en criterios de eficiencia empresarial.

No obstante, la consolidación definitiva de esta construcción jurisprudencial exigirá previsiblemente nuevas precisiones por parte del Tribunal Supremo. Persisten importantes interrogantes acerca de las modalidades concretas de compensación admisibles, la eventual sustitución económica del descanso en determinados supuestos, la

coordinación con sistemas complejos de cómputo anual o los límites derivados de la negociación colectiva. Tampoco puede descartarse una futura intervención legislativa orientada a clarificar expresamente el régimen jurídico de las coincidencias entre distintas categorías de descanso. La magnitud organizativa y económica de la cuestión hace probable la continuidad del debate doctrinal y judicial durante los próximos años.

En cualquier caso, la SAN 88/2026 ya ha introducido un cambio de paradigma difícilmente reversible. La antigua premisa conforme a la cual bastaba la mera ausencia de prestación laboral para considerar satisfecho el derecho al festivo aparece claramente superada. El eje del análisis se sitúa ahora en la preservación efectiva e íntegra de cada uno de los derechos de descanso reconocidos por el ordenamiento laboral, con independencia de las concretas decisiones empresariales relativas a la organización del tiempo de trabajo. La Audiencia Nacional no sólo corrige una práctica empresarial históricamente extendida, sino que reafirma, en último término, que la efectividad real de los derechos laborales no puede quedar subordinada a construcciones organizativas que terminen vaciándolos materialmente de contenido.