



FERNANDEZADVOCATS

# El festiu del 15 d'agost de 2026 cau en dissabte: S'ha de compensar amb un altre dia de descans?

El 15 d'agost de 2026, festivitat de l'Assumpció de la Mare de Déu, cau en dissabte. Aquesta coincidència planteja una qüestió laboral de gran interès pràctic: **les persones treballadores que presten serveis de dilluns a divendres i descansen dissabte i diumenge perden el festiu o tenen dret a gaudir d'un altre dia de descans?**

Durant anys, la resposta no havia estat pacífica. Tanmateix, la jurisprudència recent del Tribunal Suprem i les resolucions dictades per l'Audiència Nacional el maig de 2026 han reforçat la tesi segons la qual **el festiu laboral i el descans setmanal són drets autònoms que no poden quedar absorbits l'un per l'altre**. Aquest criteri té una incidència directa en l'elaboració dels calendaris laborals de 2026 i, en particular, en el tractament del dissabte 15 d'agost.

## 1. Punt de partida: Descans setmanal i festius laborals

L'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors reconeix un descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprèn la tarda del dissabte —o el matí del dilluns— i el diumenge complet. Al seu torn, l'article 37.2 estableix fins a catorze festes laborals anuals, dues de les quals són locals, amb caràcter retribuït i no recuperable.

Encara que tots dos drets comporten temps sense prestació de serveis, no tenen exactament el mateix fonament. El descans setmanal protegeix principalment la salut i la recuperació de la persona treballadora. Els festius laborals, en canvi, permeten commemorar determinades dates de rellevància cívica o religiosa i constitueixen descansos addicionals als descansos setmanals i a les vacances anuals.

La controvèrsia apareix quan un festiu coincideix amb el dia que ja estava destinat al descans setmanal. Si no es concedeix cap compensació, la persona afectada disposa, en termes reals, d'un dia menys de descans que aquella a qui el festiu li coincideix amb un dia ordinàriament laborable.



## 2. L'evolució de la doctrina del Tribunal Suprem

La doctrina jurisprudencial va començar reconeixent la compensació en supòsits de treball a torns o de descansos variables. La **STS núm. 570/2022, de 22 de juny (rec. 73/2020)** va declarar que, quan les persones treballadores no tenen fixat el descans setmanal en dies estables i l'empresa el fa coincidir amb un festiu, el descans setmanal i el festiu no es poden solapar i cal compensar aquesta coincidència.

Aquest criteri es va consolidar amb resolucions posteriors, entre les quals destaca la STS núm. 997/2024, de 9 de juliol, que va considerar contrària a dret la pràctica empresarial de no efectuar cap compensació quan els descansos setmanals coincidien amb algun dels catorze festius laborals.

Inicialment podia interpretar-se que aquesta doctrina quedava circumscrita als sistemes de torns o als descansos irregulars. No obstant això, la jurisprudència més recent ha ampliat progressivament el seu abast i ha posat l'accent en l'autonomia del descans corresponent al festiu, amb independència que el descans setmanal sigui fix o variable.

## 3. El cas “Zara”: la compensació també amb descansos fixos

La Sentència del Tribunal Suprem 372/2025, de 30 d'abril, coneguda com el cas Zara, representa un punt d'inflexió. El conflicte afectava persones que treballaven de dilluns a diumenge i tenien establert un dia fix de descans setmanal entre dilluns i divendres. Quan aquell dia coincidia amb un festiu, l'empresa el considerava gaudit i no concedia cap compensació addicional.

El Tribunal Suprem va declarar que aquestes persones tenen dret a gaudir d'un altre dia de descans quan el festiu coincideix amb el seu descans setmanal fix. La rellevància de la resolució rau en el fet que descarta que sigui imprescindible l'existència d'un descans variable o d'una actuació empresarial dirigida deliberadament a fer coincidir tots dos descansos.

La Sala parteix de la voluntat del legislador que les persones treballadores gaudeixin, a més dels descansos setmanals i de les vacances anuals, de les festes laborals retribuïdes i no recuperables. En conseqüència, permetre que el festiu quedi absorbit pel descans ordinari comportaria que determinats col·lectius gaudissin de menys dies efectius de descans que la resta de persones treballadores.

El Tribunal Suprem precisa, però, que aquest reconeixement s'efectua **sens perjudici del compliment de la jornada anual**. Per tant, el dret al dia compensatori no implica necessàriament una reducció automàtica de la jornada màxima pactada, sinó que



obliga l'empresa a ordenar adequadament el calendari i la distribució del temps de treball.

#### **4. L'Audiència Nacional aplica el criteri a les jornades de dilluns a divendres.**

La qüestió que restava per resoldre era si la mateixa doctrina resultava aplicable al supòsit més habitual: persones que treballen de dilluns a divendres i descansen de manera fixa dissabte i diumenge.

La Sentència de l'Audiència Nacional núm. 88/2026, de 19 de maig, relativa al sector de contact center, dona una resposta afirmativa. La Sala declara que no és ajustada a dret la pràctica consistent a no compensar els festius estatals, autonòmics o locals que coincideixen amb el dissabte de descans setmanal. En aquell conflicte, reconeix el dret a un dia addicional de descans efectiu per cada festiu solapat i estableix que la compensació s'ha de gaudir en un període no superior a catorze dies. També admet efectes retroactius respecte del període no prescrit.

En la mateixa data, la Sentència de l'Audiència Nacional núm. 90/2026 (cas Ayvens) reconeix igualment a les persones amb jornada de dilluns a divendres i descans en dissabte i diumenge el dret a un dia compensatori quan el festiu cau en dissabte. La Sala assenyala que el dissabte no és, per aquest sol fet, un festiu: és una part del descans setmanal. Per això, la coincidència d'un festiu oficial amb aquell dia no permet considerar simultàniament gaudits els dos descansos.

Aquesta darrera resolució també considera que el dret no desapareix perquè l'empresa realitzi una jornada anual inferior a la màxima establerta en el conveni col·lectiu. El debat no se centra en un eventual excés de jornada, sinó en el gaudi autònom del descans setmanal i del festiu.

Cal advertir, tanmateix, que aquestes sentències de l'Audiència Nacional indiquen expressament que **no són fermes** i que poden ser objecte de recurs de cassació davant el Tribunal Suprem.

#### **5. Conseqüències pràctiques del dissabte 15 d'agost de 2025**

A la llum d'aquesta evolució jurisprudencial, les persones treballadores amb jornada ordinària de dilluns a divendres i descans setmanal en dissabte i diumenge disposen d'arguments sòlids per reclamar **un dia addicional de descans** quan el festiu del 15 d'agost de 2026 coincideixi amb dissabte.



FERNANDEZADVOCATS

La compensació hauria de consistir, amb caràcter general, en temps de descans i no en l'abonament automàtic d'un recàrrec salarial.

Les empreses haurien de revisar els calendaris laborals de 2026 i determinar com es gaudirà el descans compensatori. Per concretar-ne la data i el procediment caldrà examinar el conveni col·lectiu aplicable, els eventuais acords d'empresa i la distribució anual de la jornada.

La doctrina actual apunta, per tant, cap a una conclusió clara: **el 15 d'agost de 2026 no hauria de desaparèixer del calendari laboral pel simple fet de coincidir amb dissabte**. Si aquest dissabte forma part del descans setmanal, el festiu s'hauria de compensar amb un altre dia de descans, sens perjudici de la concreció prevista en el conveni aplicable i de l'evolució que pugui experimentar la doctrina judicial.

*\*El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

*Para más información o asesoramiento, contacte con [info@fernandezadvocats.es](mailto:info@fernandezadvocats.es).*