

El solapamiento de los días de descanso semanal con días festivos.

Tradicionalmente se ha venido entendiendo que la finalidad del descanso semanal difiere de la de los festivos, habiéndose señalado que el descanso semanal, como las vacaciones, constituye una exigencia que debe conectarse con la seguridad y salud en el trabajo mediante la limitación de la jornada laboral (Art. 40.2 de la Constitución), siendo su finalidad principal la de otorgar un tiempo libre al trabajador para que pueda recuperarse física y psíquicamente del trabajo desarrollado a lo largo de la jornada semanal, pudiendo tener además otras finalidades complementarias como son la integración familiar, la posibilidad de asueto, ocio, etc. (STSJ de Galicia 29 de septiembre de 2001 - RSUP nº 4518/2001).

Por el contrario, los festivos son días vinculados a unas específicas efemérides o celebraciones cívicas, históricas o religiosas, que, de no poder disfrutarse, impedirían al trabajador participar en tales conmemoraciones haciendo más gravosa su prestación de servicios.

Al hijo de esta distinción, la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia de 8 de febrero de 2023 (RSUP n.º 1348/2022) vino a concluir que siendo la finalidad de los días de descanso semanal diferente de la que es propia de los días festivos, los trabajadores no deben tener derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio cuando el día de descanso semanal preestablecido coincide con un festivo legal, argumentado al efecto que *“no hay vulneración de la normativa relativa al disfrute de festivos cuando, como ocurre en este caso, el trabajador no presta servicios en festivo, sin que al respecto nada cambie por la coincidencia con el descanso semanal, porque la falta de trabajo en festivo no deriva de una necesidad de descanso, sino de una celebración social colectiva por motivos culturales, históricos o religiosos, como hemos visto y no trabajando ese día la finalidad del festivo es alcanzada, sin que tampoco quede perjudicada la finalidad de descanso propia del descanso semanal, que es perfectamente compatible”*.

Pese a lo expuesto, la Sala de lo social el Tribunal Supremo en su reciente Sentencia de 20 de marzo de 2024 (R.º 11/2022), como ya sostuvo con anterioridad en la STS de 22 de junio de 2022 (R.º 73/2020), ha señalado que *“las fiestas laborales, además de cumplir la finalidad de que toda la sociedad pueda celebrar de forma conjunta ciertas efemérides cívicas y religiosas, lo que refuerza los lazos de convivencia social; contribuyen al descanso de los trabajadores, al igual que el descanso diario, semanal y anual”*, no en vano *“el régimen jurídico de las fiestas laborales está regulado en el art. 37.2 del ET junto al descanso semanal”*.

Concluye por ello la Sala del Alto Tribunal que cuando los días de descanso semanal se solapen con un día festivo los trabajadores deben tener derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio.

Ahora bien, a diferencia del pronunciamiento de la Sala de suplicación de Madrid anteriormente citado, en el que los días de descanso semanal estaban predeterminados, en los supuestos abordados por las Sentencias de la Sala del Tribunal Supremo era la empresa la que fijaba los días de descanso semanal de los trabajadores haciéndolos coincidir con días festivos, bien porque los trabajadores tenían un sistema de trabajo a turnos siendo la empresa la que organizaba los periodos de trabajo (STS de 22 de junio de 2022), bien porque era la propia empresa la que confeccionaba los cuadrantes mensuales de trabajo haciendo coincidir los descansos semanales variables en días festivos (STS de 20 de marzo de 2024).

Siendo así, resulta difícil poder afirmar que lo resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sea determinante de una doctrina que deba ser aplicada en todo caso de coincidencia de los días descanso semanal con días festivos, o si como vino a señalar el TSJ de Madrid, de darse esa coincidencia, el derecho de los trabajadores a un día libre adicional debe limitarse a los supuestos en los que los días de descanso semanal no están predeterminados con una antelación suficiente, siendo la empresa la que puede manejar su señalamiento haciendo que coincida en día festivo,

