

NEWSLABOUR

RSM

N_51
Junio 2026

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





EN ESTE NÚMERO

> **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

> **Derecho práctico**

Reconocimiento facial para fichar: cuando la tecnología se convierte en un problema legal

> **Asunto del mes**

¿Cómo opera la inversión de la carga de la prueba cuando se reclaman horas extraordinarias?

> **Sentencia del mes**

El Tribunal Supremo fija cuándo surten efectos económicos las prestaciones de incapacidad permanente reconocidas judicialmente ante una resolución denegatoria previa

> **Consejo del mes**

Sobre los festivos en sábados: ¿mi empleador tendrá que compensármelos?



Editorial

Ignacio Hidalgo, Eduardo Gómez de Enterría, Miguel Capel y Ana Lahuerta

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar, como siempre, las últimas Sentencias en materia laboral, como por ejemplo la dictada por el Tribunal Supremo en fecha 16 de abril de 2026, que trata la cuestión relativa a desde cuándo deben reconocerse los efectos económicos de la prestación cuando las lesiones no eran todavía incapacitantes en el momento de la resolución administrativa denegatoria, pero sí lo son más adelante, durante el proceso judicial.

Igualmente, no os perdáis nuestro [#consejodelmes](#), el cual trata sobre la reforma de las recientes sentencias relativas a si la empresa tiene la obligación de conceder un día adicional de descanso cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre un día festivo y el descanso semanal de los trabajadores.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Laia Gómez

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2026: La falta de registro horario en el teletrabajo desplaza la carga de la prueba a la empresa y permite aplicar la presunción de accidente laboral.

El caso analiza el fallecimiento por infarto de una trabajadora en su domicilio sobre las 15:00 horas, dentro de una jornada flexible pactada entre las 9:00 y las 19:00 horas. El TSJ de Madrid había descartado el accidente laboral al no considerar acreditado que estuviera trabajando en ese momento.

El TS sitúa el registro horario como elemento clave para delimitar el tiempo de trabajo en el teletrabajo y recuerda que la falta de registro no puede beneficiar a la propia empresa. Así, cualquier duda razonable sobre si el trabajador se encontraba o no en jornada laboral debe interpretarse a su favor. Aplicando esta doctrina, y teniendo en cuenta tanto la ausencia de registro horario como otros indicios concurrentes, el Tribunal Supremo aplica la presunción del artículo 156.3 LGSS y califica el fallecimiento como accidente laboral.



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 14 de abril de 2026: La adaptación de jornada puede solicitarse de nuevo ante cambios significativos en las circunstancias familiares, incluso aunque exista una sentencia firme previa desestimatoria.

El TSJ de Canarias analiza la situación de un trabajador de Correos con turno fijo de tarde, de 14:30 a 22:00, cuya primera solicitud de cambio al turno de mañana conforme al artículo 34.8 ET, fue rechazada judicialmente en 2024 al considerar que no concurrían razones de conciliación suficientemente acreditadas. En febrero de 2025 el trabajador vuelve a solicitar la adaptación de jornada, pero ahora justificándola en una realidad familiar distinta.

El TSJ entiende que la solicitud de adaptación de jornada no agota el derecho y que puede volver a plantearse cuando cambian las circunstancias familiares y se agravan las necesidades de cuidado. En consecuencia, estima el recurso, reconoce el derecho del trabajador a un turno fijo de mañana, de 7:00 a 14:30 horas de lunes a viernes, y condena a Correos al abono de 3.500 euros por daños morales.

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2026: La empresa no puede exigir requisitos adicionales para conceder el permiso retribuido de cinco días por hospitalización o enfermedad grave de familiares.

Ante el TS se plantea si las empresas pueden condicionar el disfrute del permiso del artículo 37.3.b) ET no solo a la acreditación del parentesco y del hecho causante, sino también a que la persona trabajadora demuestre su condición de cuidador efectivo del familiar. El conflicto surge porque la empresa exigía documentación adicional para acreditar la necesidad de cuidados y la convivencia con el familiar enfermo,





El TS rechaza esta interpretación y recuerda que la normativa vigente tras la reforma operada por el RDL 5/2023 no impone ningún requisito adicional más allá de la justificación del hecho causante y de la relación familiar o convivencial legalmente prevista. Además, subraya que el permiso no puede interpretarse de forma restrictiva ni condicionarse con carácter general a la acreditación del rol de cuidador, sin perjuicio de que la empresa pueda actuar frente a situaciones concretas de fraude o abuso de derecho acreditadas. El tribunal desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de la práctica consistente en exigir requisitos adicionales para el disfrute del permiso.

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2026: la garantía de empleo de un convenio colectivo no puede reservarse solo a los trabajadores fijos, porque discrimina a los temporales.

El TS analiza la impugnación del Convenio Colectivo de Exolum Aviation S.A., que reconocía la baja voluntaria, en caso de ajustes de plantilla, únicamente al personal fijo a 24 de julio de 2007. Para el resto, incluidos los temporales en esa fecha, las medidas de extinción podían imponerse conforme a la legislación vigente.

El TS concluye que la duración temporal del contrato no es una razón objetiva que justifique esa diferencia de trato y que, cuando concurren causas económicas o productivas que obligan a extinciones anticipadas, fijos y temporales se encuentran en una situación equiparable. En consecuencia, estima el recurso, anula la referencia al personal fijo de plantilla y reconoce que toda la plantilla a 24 de julio de 2007, fija o temporal, disfruta de la garantía. ■



> Derecho práctico

Reconocimiento facial para fichar: cuando la tecnología se convierte en un problema legal

Patricia millares ferrer

La obligación de registrar la jornada laboral ha llevado a muchas empresas a implantar sistemas de control de presencia cada vez más sofisticados. El reconocimiento facial es uno de los más atractivos sobre el papel: cómodo, rápido y aparentemente infalible. Sin embargo, su uso sin las garantías adecuadas puede convertirse en un problema legal de primer orden, como demuestra la reciente Sentencia 144/2026, de 15 de enero de 2026, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

¿Puede la empresa instalar un sistema de reconocimiento facial para fichar sin contar con sus trabajadores?

La respuesta, con carácter general, es no. En el caso analizado, una empresa implantó un sistema de fichaje mediante reconocimiento facial sin consultar ni contar con el consentimiento de sus trabajadores. Lo mantuvo operativo durante casi dos años, y ello a pesar de que la propia representación de los trabajadores ya le había comunicado expresamente que ese sistema no era admisible y exigió su retirada.

El Tribunal distingue entre el derecho a la intimidad y el derecho a la propia imagen. Considera que el reconocimiento facial no vulnera la intimidad, ya que el rostro no es un ámbito reservado frente a la empresa, pero sí afecta al derecho fundamental a la propia imagen. Según la sentencia, este derecho permite a cada persona decidir sobre la captación y uso de los rasgos físicos que permiten su identificación, así como impedir que terceros obtengan o utilicen su imagen sin autorización.

En definitiva, la conclusión es clara: este tipo de sistemas de fichaje resulta lesivo y desproporcionado para la finalidad que persigue, por lo que su implantación vulnera los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

¿Qué exige el RGPD para que el uso de datos biométricos sea lícito?

Los datos biométricos no son datos personales ordinarios. Son una categoría especial, sometida a una protección reforzada, y su tratamiento está prohibido como regla general.



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Patricia Millares Ferrer
pmillares@rsm.es

El sistema de reconocimiento facial, en tanto emplea datos biométricos, tiene que cumplir con las exigencias del Reglamento general de protección de datos ("RGPD"). Esta norma prohíbe el tratamiento de los datos personales salvo que concurra alguna de las condiciones de su artículo 6.1, entre ellas el consentimiento del interesado –que en este caso no constaba– o la necesidad del tratamiento. Pero el tratamiento tampoco era necesario, puesto que existían otros medios para el registro de la jornada sin injerencia en derechos fundamentales, como el control mediante una tarjeta que la propia empresa había reconocido como alternativa viable en el acta de la reunión.

Más allá de eso, al tratarse de datos biométricos, la regla general del artículo 9 del RGPD es directamente su prohibición, sin que la empresa acreditara el consentimiento de la trabajadora ni ninguna de las excepciones del artículo 9.2. En particular, no se alegó la habilitación prevista para el ámbito laboral –artículo 9.2 b)– que habría exigido, además de una autorización normativa expresa, el establecimiento de garantías específicas para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Nada de eso constaba en los hechos probados.

Por último, cabe destacar que, el Tribunal, a mayores concluye que capturar la imagen facial ya es tratamiento de datos; no hace falta almacenarla para que exista infracción si no hay base legal.

¿Qué deberían revisar las empresas tras esta sentencia?

A la vista de esta resolución, cualquier empresa que utilice o esté valorando implantar un sistema de reconocimiento facial debería revisar de inmediato los siguientes aspectos:

- **Base legal del tratamiento:** El consentimiento expreso de cada trabajador o una habilitación normativa específica son requisitos ineludibles. No basta con informar a los trabajadores; es necesario contar con su autorización.
- **Principio de necesidad:** Estos métodos solo son válidos si no existe una alternativa menos intrusiva igualmente eficaz. Si hay tarjeta, no hay necesidad de reconocimiento facial.
- **Las advertencias sindicales agravan la situación:** Ignorar los requerimientos de la representación de los trabajadores no solo no mejora la posición de la empresa, sino que refuerza la gravedad del incumplimiento.

Si tras la lectura de este artículo te han surgido dudas, o quieres revisar el sistema de control jornada de tu empresa para asegurarte de que cumple con la normativa vigente, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. Estaremos encantados de ayudarte y asesorarte en todo lo que esta cuestión pueda plantearte. ■





> Asunto del mes

¿Cómo opera la inversión de la carga de la prueba cuando se reclaman horas extraordinarias?

Lucía Álvarez Saura

Hasta ahora, en muchas reclamaciones de horas extraordinarias se venía entendiendo que la falta de registro horario por parte de la empresa podía jugar claramente en su contra. Y ello tiene sentido, ya que es la empresa quien tiene la obligación de llevar un registro diario de jornada que permita conocer la hora de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 15 de abril de 2026, ha matizado esta cuestión y aclara que la ausencia de registro horario no supone, por sí sola ni de forma automática, que deban tenerse por realizadas todas las horas extraordinarias reclamadas.

¿Cuál fue el caso enjuiciado?

El supuesto analizado por el Tribunal Supremo trata sobre un trabajador que prestaba servicios como dependiente de carnicería para un empresario autónomo. Tras finalizar la relación laboral, el trabajador presentó una demanda de reclamación de cantidad, solicitando, entre otros conceptos, el abono de horas extraordinarias correspondientes a los años 2021 y 2022.

El trabajador defendía que realizaba una jornada superior a la ordinaria, con horario partido de lunes a viernes y trabajo también los sábados. Por su parte, la empresa no había llevado de forma continuada el registro horario, ya que únicamente aportó registros correspondientes a algunos meses concretos.

En primera instancia, el Juzgado reconoció al trabajador únicamente la cantidad de 1.000 euros por horas extraordinarias, porque esa suma había sido aceptada por la empresa. Sin embargo, no consideró acreditadas todas las horas reclamadas por el trabajador, al entender que no había aportado indicios suficientes que permitieran confirmar que realmente había trabajado todas esas horas que reclamaba de más.

El trabajador recurrió, alegando que, como no existía un registro horario completo por parte de la empresa, todas esas horas extraordinarias que él reclamaba debían tenerse por ciertas. No obstante, tanto el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha como, posteriormente, el Tribunal Supremo rechazaron esa interpretación.

¿Cuál es la interpretación del TS?

El Tribunal Supremo es bastante claro. La empresa tiene la obligación legal de llevar el registro diario de jornada, y su incumplimiento empresarial puede tener consecuencias importantes en un juicio.

Por un lado, cuando no existe un horario fijo, claro y conocido, o cuando la jornada es irregular, la falta de registro horario tiene un efecto mucho más relevante. En estos casos, si la empresa no puede acreditar cuál fue la jornada realizada, puede llegar a tenerse por cierta la jornada alegada por el trabajador, siempre que este la haya explicado de forma concreta y detallada.

Por otro lado, cuando sí existe un horario fijo, individualizado y conocido por ambas partes, la solución no es la misma. En estos casos, el TS entiende que no basta con que el trabajador diga que hacía horas extraordinarias. Debe aportar al menos algún indicio de que ese horario fijo no se cumplía realmente o de que se producían excesos de jornada.

Por tanto, la doctrina que fija el Tribunal Supremo es que la inversión de la carga de la prueba no opera siempre de forma automática. En los casos en los que exista un horario fijo y conocido, el trabajador debe aportar primero indicios suficientes de que se han producido excesos de jornada. Solo entonces la falta de registro horario podrá desplazar a la empresa la carga de acreditar cuál fue la jornada realmente realizada.

En el caso concreto, el Tribunal Supremo desestima el recurso del trabajador porque entiende que no había aportado esos indicios mínimos. La empresa había incumplido su obligación de registro horario, pero el trabajador tampoco había probado, ni siquiera de forma indiciaria, que hubiera realizado todas las horas extraordinarias que reclamaba.

¿Qué podemos esperar?

Esta sentencia es relevante porque aclara que la falta de registro horario no implica, por sí sola, que deban reconocerse todas las horas extraordinarias reclamadas.





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Lucía Álvarez Saura
lalvarez@rsm.es



Para las empresas, la sentencia recuerda la importancia de contar con un sistema de registro horario válido, completo y fiable. La falta de registro puede colocarlas en una posición probatoria complicada, especialmente cuando no exista un horario fijo o cuando el trabajador aporte indicios suficientes de excesos de jornada.

Para los trabajadores, la sentencia también deja un mensaje claro. Y afirma que, cuando se reclamen horas extraordinarias, conviene aportar todos los elementos que puedan ayudar a acreditar que realmente se trabajaba por encima de la jornada ordinaria. No basta con una simple afirmación genérica.

En definitiva, el Tribunal Supremo confirma que el registro horario sigue siendo una herramienta esencial para controlar la jornada y evitar conflictos, pero también aclara que su ausencia no supone automáticamente que deban reconocerse todas las horas extraordinarias reclamadas. Habrá que estar al caso concreto, al tipo de horario existente y a los indicios que se hayan aportado en el procedimiento.

Cuando se reclamen horas extraordinarias, conviene aportar todos los elementos que puedan ayudar a acreditar que realmente se trabajaba por encima de la jornada ordinaria

Para ello, desde el Departamento de Laboral de **RSM**, te podemos asesorar y ayudar en cualquier reclamación de este tipo, por lo que no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■





> Sentencia del mes

El Tribunal Supremo fija cuándo surten efectos económicos las prestaciones de incapacidad permanente reconocidas judicialmente ante una resolución denegatoria previa

Gadea saldaña lópez

El Tribunal Supremo, en su sentencia del 16 de abril de 2026, se ha pronunciado por primera vez sobre una cuestión de gran importancia práctica en materia de incapacidad permanente: ¿desde cuándo deben reconocerse los efectos económicos de la prestación cuando las lesiones no eran todavía incapacitantes en el momento de la resolución administrativa denegatoria, pero sí lo son más adelante, durante el proceso judicial?

¿Qué ha resuelto exactamente el Tribunal Supremo?

El asunto parte de la solicitud de incapacidad permanente formulada por un trabajador autónomo, que fue denegada por el INSS al considerar que sus dolencias no alcanzaban, en ese momento, la gravedad suficiente para reconocer la prestación.

Tras acudir a la vía judicial, el Juzgado de lo Social reconoció al trabajador una incapacidad permanente absoluta, pero fijó los efectos económicos en la fecha en la que, conforme a un segundo informe del EVI, quedaron acreditadas las limitaciones funcionales que justificaban dicho grado de incapacidad.

Sin embargo, el TSJ de Cantabria modificó esa fecha y retrotrajo los efectos económicos al dictamen-propuesta del expediente administrativo inicial, entendiendo que no debía alterarse el esquema tradicional del hecho causante en perjuicio del beneficiario.

Frente a esta resolución, el INSS y la TGSS interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, que finalmente fue estimado por el Tribunal Supremo.

El razonamiento del Tribunal Supremo

La cuestión que debía resolver el Tribunal Supremo era la siguiente: cuando la incapacidad permanente se reconoce judicialmente por unas lesiones que no eran incapacitantes en el momento de la resolución administrativa, pero que

se agravan después, ¿qué fecha debe tomarse como referencia para los efectos económicos?

El Alto Tribunal analiza las distintas soluciones que venían aplicando los tribunales: la fecha de agotamiento de la incapacidad temporal, la fecha del dictamen-propuesta del EVI o la fecha en la que realmente queda acreditada la situación incapacitante.

Para resolver esta cuestión, el Supremo acude al principio de jerarquía normativa. Considera que debe prevalecer el artículo 193.1 de la LGSS, que define la incapacidad permanente como aquella situación en la que existen reducciones anatómicas o funcionales graves, objetivas y previsiblemente definitivas que disminuyen o anulan la capacidad laboral.



Por tanto, si en la fecha de la resolución administrativa esas limitaciones todavía no existían con entidad suficiente, no tendría sentido fijar los efectos económicos en un momento en el que la incapacidad permanente aún no podía considerarse acreditada.





N_51 | JUNIO 2026

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Gadea Saldaña López
gsaldana@rsm.es



A partir de este razonamiento, el Tribunal Supremo concluye que, en estos casos, los efectos económicos deben fijarse en la fecha en la que se constate que las lesiones han alcanzado carácter invalidante. Eso sí, aclara que esta fecha no tiene por qué coincidir necesariamente con el día del juicio, sino con el momento en que la sentencia entienda acreditadas las limitaciones que justifican la incapacidad.

Además, el Tribunal precisa que esta doctrina no solo se aplica a los supuestos en los que inicialmente se deniega la incapacidad y después se reconoce judicialmente, sino también a aquellos casos en los que la Administración reconoce un determinado grado y, posteriormente, la sentencia reconoce uno superior.

En definitiva, el Tribunal Supremo unifica doctrina y establece que, cuando la incapacidad permanente se reconoce judicialmente porque, tras la resolución administrativa, han aparecido nuevas lesiones o se han agravado las existentes, los efectos económicos deben fijarse en la fecha en la que se entienda producida la situación incapacitante.

Esta sentencia resulta especialmente relevante porque aporta seguridad jurídica en aquellos procedimientos en los que el estado de salud del trabajador evoluciona durante la tramitación administrativa o judicial. Así, evita que los efectos económicos se sitúen artificialmente en una fecha en la que las lesiones todavía no tenían entidad suficiente para justificar la incapacidad permanente. ■

Esta sentencia resulta especialmente relevante porque aporta seguridad jurídica en aquellos procedimientos en los que el estado de salud del trabajador evoluciona durante la tramitación administrativa o judicial

¿Te ha perenido un pronunciamiento interesante? Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o la situación se asemeja a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, estaremos encantados de prestarte ese asesoramiento laboral que despeje tus cuestiones. Por ello, si quieres informarte de esta nueva Sentencia y de cómo va evolucionando la cuestión, no dudes en ponerte en contacto con nosotros.



> Consejo del mes

Sobre los festivos en sábados: ¿mi empleador tendrá que compensármelos?

Laura Revuelto Henández

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acaba de dictar la Sentencia n.º 88/2026, de 19 de mayo de 2026, en la que estima las demandas de conflicto colectivo presentadas por los principales sindicatos del sector frente a la patronal del Contact Center (CEX). La resolución, de carácter estimatorio, declara **no ajustada a Derecho la práctica generalizada de no compensar a los trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes cuando los festivos laborales —estatales, autonómicos o locales— coinciden con el sábado, que es su día de descanso semanal.**

Su importancia va mucho más allá del sector en el que se dicta. A continuación, las claves prácticas de esta resolución.

¿Cuál es el problema que resuelve?

El conflicto gira en torno a si la práctica de no reconocer compensación alguna a los trabajadores que desempeñan su trabajo de lunes a viernes —o de lunes a sábado— cuando los festivos laborales coinciden con su descanso semanal fijo en sábado, es o no ajustada a derecho. Lo que sucede en la práctica es que el festivo queda "absorbido" por el descanso semanal, de manera que el trabajador pierde ese día de descanso sin recibir ninguna compensación a cambio.

Sin ir más lejos, este año 2026 en Madrid nos encontramos con tres días festivos que caen en sábado: 2 de mayo, 25 de julio y 15 de agosto, y que, como en años anteriores, todos los trabajadores con jornadas de lunes a viernes (o lunes a sábado), estamos perdiendo.

¿Qué establece la sentencia?

La Audiencia Nacional declara que el descanso semanal (art. 37.1 ET) y los festivos laborales (art. 37.2 ET) son derechos de naturaleza y finalidad distintas, que no pueden neutralizarse entre sí; **y que la empresa tiene la obligación de conceder un día adicional de descanso cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre ambos.** Dicha compensación habrá de disfrutarse en un período no superior a 14 días.

Adicionalmente, se declara la obligación de las empresas del sector de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos desde el período no prescrito. En materia laboral, el plazo general de prescripción de las acciones individuales

La empresa tiene la obligación de conceder un día adicional de descanso cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre ambos.

es de un año (art. 59 ET), por lo que los efectos retroactivos alcanzarán, con carácter general, al último año anterior a la reclamación.

¿Afecta solo al Contact Center?

De momento sí, pero es muy probable que pronto esto cambie.

Aunque la sentencia se dicta en el marco del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, su fundamento jurídico es perfectamente extrapolable.

La Audiencia Nacional aplica los mismos criterios a los trabajadores sujetos al Convenio de Contact Center que prestan servicios habitualmente de lunes a viernes y cuyo descanso semanal recae en sábado coincidente con festivo. El criterio de referencia —que los festivos que coincidan con el descanso semanal no pueden solaparse y deben compensarse— no está vinculado a ningún convenio sectorial concreto: cualquier empresa con trabajadores de jornada de lunes a viernes puede verse afectada por esta doctrina.

¿Tiene respaldo del Tribunal Supremo? ¿Puede ser revocada?

Si bien podrá ser revocada por el Tribunal Supremo, aunque no es la práctica más frecuente, además la propia Audiencia Nacional aplica la doctrina contenida en la STS de 11-03-2026, que recopila la normativa y jurisprudencia en materia de solapamiento de descanso semanal y festivos.

Esta línea jurisprudencial tiene sus pilares en resoluciones como la STS (Pleno) 570/2022 (caso Atento), que reconoció el derecho a disfrutar los descansos semanales



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Laura Revuelto Henández
lrevuelto@rsm.es



sin que puedan solaparse con los festivos laborales; la STS 502/2024 (caso Sitel Ibérica), que consideró contraria a Derecho la práctica de hacer coincidir los descansos semanales con días festivos; y la STS 372/2025 (caso Zara), que reitera el derecho a la compensación del festivo solapado con el descanso semanal fijo, a pesar de hacer referencia a personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes.

La sentencia no es firme y cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Sin embargo, dado que la Audiencia Nacional no hace sino aplicar y extender una doctrina ya asentada por la propia Sala IV del Tribunal Supremo, los argumentos para considerar que dicha doctrina no será revocada son sólidos.

¿Qué deben hacer las empresas?

Por tanto, a la vista de que esta doctrina podrá empezar a extenderse entre los diferentes sectores una vez sea elevada al Tribunal Supremo (y en caso, por supuesto, de que no la revoque), se recomienda a los empleadores:

- Identificar cuántos festivos han coincidido con el sábado de descanso de sus trabajadores L-V durante el último año.
- Valorar la obligación de compensar esos días no disfrutados, tanto retroactivamente como de cara al futuro.
- Adaptar los calendarios laborales para garantizar que los festivos que caigan en sábado queden debidamente programados como días de compensación dentro de los 14 días siguientes.
- Sacar el tema a debate con los Representantes Legales de los Trabajadores o el Comité de Empresa. ■

¿Te ha sido útil la presente información? ¿Tienes alguna otra cuestión que no haya sido tratada en este artículo? Para cualquier duda o comentario sobre cuestiones relacionadas con las vacaciones, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM, y estaremos encantados de asesorarte.

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA | OPORTO

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

