



Fecha de consulta: 03 jun 2026

Consulta

Legal

Un trabajador bajo el convenio colectivo de contact center no disfrutó un festivo que cayó en sábado. ¿Debe recuperar ese festivo?

Respuesta:

[Ir a Conclusiones](#)

A continuación, se analiza cada cuestión de la consulta forma detallada y fundamentada en la normativa, doctrina y jurisprudencia más actual y relevante.

Derecho laboral - Festivos y descanso semanal en el sector de Contact Center

Cuando un día festivo laboral coincide con un día que figura en el calendario como descanso semanal (libranza) del trabajador, el criterio jurisprudencial consolidado es que se produce un solapamiento entre dos descansos distintos (descanso semanal y descanso por festivo) y el festivo se considera “no disfrutado”, debiendo compensarse con un descanso adicional en otra fecha, sin reducción del descanso semanal ordinario.

En el ámbito general, el régimen de fiestas laborales (retribuidas y no recuperables) se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y se desarrolla reglamentariamente, estableciendo hasta 14 festivos anuales, de ámbito estatal y autonómico, además de las fiestas locales, todos ellos con carácter

retribuido y no recuperable, y conectados a la finalidad de descanso y protección asociada al tiempo de trabajo [Real Decreto Legislativo 2/2015 - art. 34 y 37](#) y [Real Decreto 2001/1983 - arts. 44, 45, 46 y 47](#). Este último, vigente en lo relativo a festivos y descansos, prevé expresamente que, si excepcionalmente no se puede disfrutar el día de fiesta o el descanso semanal, la empresa debe abonar, además del salario ordinario, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o descanso semanal incrementadas al menos en un 75 %, salvo que exista descanso compensatorio [Real Decreto 2001/1983 - art. 47](#).

Sin embargo, en la doctrina más reciente del Tribunal Supremo en materia de coincidencia entre festivos y descansos semanales, se ha fijado un criterio claro: el principio general es que los festivos que coinciden con el descanso semanal han de considerarse no disfrutados y deben ser compensados, pues no cabe el solapamiento entre descanso semanal y festivo. Así se declara, entre otras, en la STS (Pleno) 570/2022, aplicada y desarrollada después por varias sentencias posteriores (Contact Center, Sitel, Espasa, Zara) y, específicamente, se reitera que los trabajadores tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, debiendo compensarse los supuestos de solapamiento con días de descanso adicionales, sin minorar el descanso semanal ordinario. Esta doctrina se sintetiza y consolida, entre otras, en la [STS 1741/2024, de 20 de marzo de 2024 \(Sitel Ibérica Teleservices\)](#) y en la [STS 2062/2025, de 30 de abril de 2025 \(Zara España S.A.\)](#), donde se insiste en que el legislador pretende que, además de los descansos semanales y vacaciones, el trabajador disfrute efectivamente de hasta 14 días de festivos retribuidos y no recuperables, de modo que el festivo no puede quedar “absorbido” por el descanso semanal.

En el sector de Contact Center, esta misma doctrina se ha aplicado de forma directa. El Tribunal Supremo ha declarado contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en hacer coincidir descansos semanales variables con días festivos (estatales, autonómicos o locales), imponiendo la obligación de compensar el festivo no disfrutado con un descanso adicional, sin alterar la jornada anual pactada [STS 1741/2024](#) y [STS 2062/2025](#). En la misma línea, la [STS 1191/2026, de 11 de marzo de 2026 \(Autos Carballo\)](#) afirma expresamente que, a falta de un régimen convencional específico que disponga otra cosa,

la superposición entre días de descanso semanal y festividades comporta el señalamiento de una fecha alternativa que compense el festivo.

La Audiencia Nacional, aplicando esa doctrina del Tribunal Supremo específicamente al III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, ha declarado en conflicto colectivo que no es ajustada a Derecho la práctica generalizada de las empresas del sector consistente en no establecer compensación cuando un festivo laboral coincide con el día de descanso semanal (incluido el sábado) y ha reconocido el derecho de todas las personas trabajadoras afectadas a que los días festivos laborales no sean absorbidos ni neutralizados por el descanso semanal, debiendo concederse un día adicional de descanso efectivo, a disfrutar en un periodo no superior a 14 días, así como la obligación de compensar con efectos retroactivos los festivos no disfrutados [SAN 1912/2026, de 19 de mayo de 2026](#).

En consecuencia, en el supuesto planteado (trabajador sometido al Convenio de Contact Center, que no ha disfrutado de un festivo que ha caído en sábado, coincidente con su descanso semanal), el festivo se considera no disfrutado y, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo y a la SAN aplicable al propio sector, no debe “recuperar” el festivo mediante trabajo adicional, sino que tiene derecho a la compensación de ese festivo con un día adicional de descanso efectivo, en el plazo y condiciones que correspondan, sin perjuicio de su salario y sin reducción del descanso semanal ordinario.

Conclusiones

1. En el sector de Contact Center, cuando un festivo laboral coincide con el día de descanso semanal (por ejemplo, un sábado que figura como libranza en el calendario), el festivo no puede quedar absorbido por el descanso semanal: se considera no disfrutado.
2. El trabajador no debe “recuperar” ese festivo trabajando más, sino que tiene derecho a un día adicional de descanso efectivo que compense el

festivo no disfrutado, sin merma de salario ni del descanso semanal ordinario, de acuerdo con la doctrina consolidada del Tribunal Supremo y la SAN 1912/2026 relativa al convenio de Contact Center.

Si necesitas más aclaraciones o un análisis más detallado de algún aspecto, no dudes en refinar la consulta.

Fundamentación Jurídica

Legislación

- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores - arts. 34 y 37](#) - fija la jornada máxima, el descanso semanal y el régimen básico de fiestas laborales retribuidas y no recuperables.
- [Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos - arts. 44, 45, 46 y 47](#) - concreta la lista de festivos de ámbito nacional, el carácter retribuido y no recuperable de las fiestas, la regulación de fiestas locales y el régimen de compensación o retribución cuando no puede disfrutarse el festivo o el descanso semanal.

Jurisprudencia y Resoluciones

- [STS 1741/2024, 20 de marzo de 2024 - Sala de lo Social](#) - declara contrario a Derecho que los descansos semanales variables coincidan con días festivos y aplica la doctrina de STS (Pleno) 570/2022 en el sector de Contact Center.
- [STS 2062/2025, 30 de abril de 2025 - Sala de lo Social](#) - en conflicto colectivo (Zara), afirma que la coincidencia de un festivo con el descanso semanal exige conceder un día adicional de descanso para preservar íntegramente los 14 festivos retribuidos.

- [STS 1191/2026, 11 de marzo de 2026 - Sala de lo Social](#) - unificación de doctrina: si no existe régimen convencional específico, la superposición entre descanso semanal y festivo obliga al señalamiento de una fecha alternativa de descanso compensatorio.
- [SAN 1912/2026, 19 de mayo de 2026 - Sala de lo Social](#) - conflicto colectivo en el sector de Contact Center: declara ilícita la práctica de no compensar festivos que coinciden con el descanso semanal (incluido sábado) y reconoce el derecho a un día adicional de descanso y a la compensación retroactiva de los festivos no disfrutados.