



AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00151 / 2026

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

[NOMBRE SUPRIMIDO]

SENTENCIA N°: 151/2026

Fecha de Juicio: 08/09/2026

Fecha Sentencia: 21/09/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000219/2026

Proc. Acumulados: 225/26, 240/26, 242/26

Ponente: D^a ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Demandado/s: ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA (AEB), FEDERACIÓN FUERZA, INDEPENDENCIA Y EMPLEO (FINE), ELA, FEDERACION INDEPENDIENTE BANCARIA (FIB)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: La AN estima parcialmente las demandas interpuestas por FeSMC-UGT, CCOO, CIG y CGT frente a la Asociación Española de Banca, reconociendo a los trabajadores afectados por el conflicto el derecho a compensar con un día de descanso adicional el festivo estatal, local o de Comunidad Autónoma que coincida con día de descanso semanal en sábado, pero únicamente respecto al periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada anualidad. La compensación deberá realizarse en el plazo de los 14 días siguientes, condenándose a reconocer dicha compensación retroactivamente a los trabajadores que se hubieran encontrado en dicha situación, en el periodo considerado no prescrito.



AUDIENCIA NACIONAL
SALA DE LO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA N° 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: [REDACTED]

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: [SUPRIMIDO]

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000219 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: Dª ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 151/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintiuno de septiembre de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000219/2026 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT (letrada [LETRADO/A 1])), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (letrada [LETRADO/A 2]), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA CIG (letrada [LETRADO/A 3]), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada [LETRADO/A 4]) contra ASOCIACION ESPAÑOLA DE BANCA AEB (letrado [LETRADO/A 5]), FEDERACIÓN FUERZA, INDEPENDENCIA Y EMPLEO FINE (letrado [LETRADO/A 6]), ELA (letrada [LETRADO/A 3])



[REDACTED], FEDERACION INDEPENDIENTE BANCARIA FIB (letrada [LETRADO/A 7] [REDACTED]) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D^a ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 3-6-2026 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (en adelante FeSMC-UGT) frente a la Asociación Española de Banca (en adelante AEB), solicitando fueran citadas como partes interesadas la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y el Sindicato Fuerza, Independencia y Empleo (FINE) en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se dictase sentencia por la que, estimando la demanda, declarando el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a viernes, a que se compensen con otro día de descanso, los días festivos que concurren en sábado, debiendo disfrutarse dicha compensación en un periodo no superior a 14 días.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, por decreto de 4 de junio de 2026, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el día 8-9-2026. Interpuestas sendas demandas por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (7-6-2026), Confederación Sindical Galega (15-6-2026) y Confederación General del Trabajo (15-6-2025), dando lugar a los procedimientos 225/2026, 240/2026 y 242/2026, se acumularon al procedimiento incoado por la interposición de la demanda de FeSMC-UGT.

TERCERO.- Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes, expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- FeSMC-UGT ratificó su demanda. Aclaró que no se discute la jornada ni el festivo, solo el disfrute en sábado cuando se solapa con el descanso semanal y se trabaja de lunes a viernes apuntando a la naturaleza diferente de ambos descansos. Son derechos autónomos sin poder compensarse entre sí, citando a tal efecto la sentencias de la Sala Cuarta en apoyo de su pretensión (STS 11-3-2026, rec. 106/2026 (Autos Carballo), 22-6-2022 (Atento), Sitel Ibérica 20-3-2024, 9-7-2024, 372/2025 (Zara)).

Puntualizó que el derecho reclamado no depende de la jornada anual y que el art. 37.2 ET traslada a lunes el festivo que cae en domingo, pudiendo identificarse este caso con el



supuesto en que cae en sábado. Cita también en apoyo de su pretensión las Sentencias de esta Sala dictadas en los procedimientos 88 y 90/2026 y el RD 2001/1983, art. 47 así como la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 28-2-2019.

2.- CCOO ratificó su demanda y se adhirió a las manifestaciones anteriores. Se pierde el derecho al descanso semanal. El festivo es fijado por el 37.2 ET o por la administración, no pudiendo variarse por el trabajador. Compensación en un periodo de 14 días. El solapamiento se viene produciendo desde hace tiempo, solicitando se compense con un día de descanso adicional a las personas que se hayan encontrado en la situación origen del conflicto durante el último año desde la interposición de la demanda ante el SIMA.

3.- FINE se adhirió a las demandas interpuestas por el resto de sindicatos.

4.- CGT se ratificó en su demanda y se adhirió a las manifestaciones anteriores recalcando la diferencia de naturaleza jurídica entre descanso semanal y festivos. El sector tiene la jornada de lunes a viernes, operando el sábado como día no laborable. No debe resolverse atendiendo al cómputo de la jornada. Compensación por día individualizado, sin otras fórmulas como bolsas de horas, con efecto retroactivo.

5.- CIGA ratificó su demanda, adhiriéndose a las manifestaciones anteriores, manifestando la representación letrada del citado sindicato, que también ostentaba la representación de ELA, que este sindicato también se adhería a las demandas interpuestas.

6.- FIB se adhirió a las demandas.

7.- AEB se opuso a las demandas, manifestando que no existe una discrepancia con los hechos de la demanda sino una mera discrepancia jurídica. Para centrar el objeto de debate, se centró en la normativa aplicable, citado el art. 37.1 y 2 ET e indicando que la Directiva 2003/88 y el art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio no resultaban de aplicación a la controversia.

En relación a las normas convencionales aplicables, citó expresamente los arts. 26.1 y 2, 30 y 36.1 del convenio de aplicación. Indicó que convenio de banca fija una jornada de 1700 horas que se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios del personal que se definen en el artículo. La jornada no se distribuye por la empresa pues se ha de cumplir



en los horarios del convenio, que se prevén en el art. 26.2 de lunes a viernes y con los horarios recogidos en el precepto. Hasta 2014 los sábados eran laborables, por ello el precepto indica que las horas que se prestaban en sábado no festivo, se distribuirán anualmente a razón de cinco horas y media por cada sábado. Las vacaciones en el sector son de 24 días no computándose sábados, domingos y festivos por lo que el periodo mínimo de vacaciones son 32 días naturales. Y además el convenio reconoce 4 jornadas de licencia retribuida por año natural. En el sector, el disfrute de vacaciones, festivos y permisos (suma de días de descanso) es de 36 días más los festivos que no coincidan con sábados.

En relación a la doctrina judicial, el STJUE descarta el solapamiento y el TS no se ha pronunciado sobre supuestos similares al que ahora nos ocupa. Y en anteriores pronunciamientos lo ha hecho de forma desestimatoria. STS 11-3-2026 (265/2026): los dos casos coincidentes con sábado son de 23-9-93 y 30-6-2021 (689/2021). Estas dos sentencias que coinciden festivo y sábado, no permite día adicional de descanso.

Desde dicho momento, se inicia una línea de sentencias: 570/2022 (turnos que no tienen descanso en día fijo), es decir la empresa fija el descanso semanal no es el presente caso en el que se fija por convenio colectivo; STS 502/2024 y 997/2024: contraria a derecho la práctica de hacer coincidir los días festivos. STS 372/2025, 30 abril (Zara): Jornada de lunes a domingo y descanso de lunes a viernes. Comparación entre trabajadores de la misma empresa para equiparar los días de descanso.

En el caso que nos ocupa la jornada es de lunes a viernes, descanso sábado y domingo, las vacaciones y días de descanso están seis días por encima de las legales de referencia y con cita de las sentencias 88 y 89/2026 dictadas por esta Sala se manifiesta que no debe aplicarse el criterio en ellas seguido al presente supuesto.

En cuanto a las razones de oposición sobre el fondo del asunto, se indicó:

.- Art. 37.2 ET: festivos finalidad disfrutar determinados acontecimientos, a su criterio no pueden disfrutarse de cualquier tipo de festividad o celebración. El festivo coincide, no se solapa.

2.- Si la fiesta coincide en sábado o día de descanso se adopta la misma solución que si se trabajase en festivo, esto



es, que se de un día más de descanso como si se aplicara el art. 47 del RD 2001/1983.

3.- Régimen de jornada y horario del convenio de banca: la jornada en el sector se cumple conforme al horario que se dice en el convenio. La jornada está distribuida en un horario concreto por los negociadores del convenio, por lo que si se quita un día de trabajo, la jornada ya no se podrá cumplir.

4.- En todo caso, si la voluntad del legislador es garantizar que no se pierde un día de descanso, operaría la absorción y compensación del art. 5 del convenio, al existir días adicionales de descanso.

CUARTO.- Dado que la cuestión planteada es eminentemente jurídica, no se fijaron hechos conformes ni controvertidos, proponiéndose prueba que se contrajo a la documental aportada, que se reconoció por todas las partes, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los sindicatos demandantes tienen implantación suficiente en el ámbito del presente conflicto colectivo, no habiendo sido discutida por la parte demandada, que afecta al personal que presta sus servicios en el sector de banca, y a los que se aplica el XXV Convenio colectivo del sector de la Banca, publicado en el BOE el 1-1-2025.

SEGUNDO.- El art. 26.1 del citado texto convencional dispone que la jornada máxima de trabajo en el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, que se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en el precepto y en la normativa general de aplicación.

El apartado 2 del mismo precepto legal dispone que el horario establecido en el sector es continuado, de lunes viernes, de 08:00 a 15:00 horas, en cuya duración se computan como trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. Las horas correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 31 de octubre y el 31 de diciembre, a razón de 5 ½ horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada empresa. Si no se alcanzase acuerdo, el precepto permite mantener la situación



existente a 31-12-2014 o adherirse a los acuerdos vigentes en las cuatro primeras empresas con mayor censo del sector.

Descriptores 2, 52 y 128.

TERCERO.- El régimen de vacaciones se regula en el art. 30 del convenio colectivo y otras licencias y permisos retribuidos aplicables en el art. 36.

Descriptores 2, 52 y 128.

CUARTO.- Damos por reproducidos los convenios colectivos que han venido aplicándose en el sector obrantes a los descriptores 117 a 128.

QUINTO.- El 12-3-2026 se celebró reunión de la Comisión Paritaria del Convenio a los efectos de tratar la consulta efectuada por el sindicato CCOO relativa a determinar si la plantilla ostenta un derecho a día adicional de descanso cuando un sábado coincide con un festivo nacional o autonómico. La Comisión Paritaria manifestó que:

"Es decir, mediante acuerdos colectivos internos, en los bancos del sector se acordó la supresión del horario de los sábados, mediante su distribución en el conjunto del año, en régimen de lunes a viernes, alcanzándose soluciones distintas en cada entidad en las que los negociadores ya tuvieron en cuenta la circunstancia de los sábados festivos. Incluso en algunos acuerdos fue necesario contemplar distintas soluciones tales como bolsas de horas, etc. , ante la dificultad objetiva para distribuir la totalidad de las horas de los sábados en el horario general de lunes a viernes.

Descriptor 129.

SEXTO.- El día 3-6-2026 fueron celebrados los preceptivos intentos de conciliación ante el SIMA que terminaron con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptores 33, 56, 68.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente procedimiento de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- 1. La controversia a resolver en la presente resolución es estrictamente jurídica y tiene por objeto analizar si los trabajadores del sector de banca, a los que se aplica el XXV Convenio colectivo del sector de la Banca, publicado en el BOE el 1-1-2025, cuando coincida un festivo (ya sea nacional autonómico y local) con un sábado tienen derecho a ser compensados con otro día adicional de descanso, al producirse un solapamiento entre el descanso semanal y el festivo.

2. Los sindicatos demandantes, con base en resoluciones anteriores de este tribunal así como de la Sala Cuarta que citan, sostienen que se ostenta dicho derecho, mientras que la asociación demandada, niega que deba otorgarse el mismo, al no encontrarnos ante un supuesto idéntico a los ya resueltos por este tribunal y no ofrecer aún los pronunciamientos del Tribunal Supremo un criterio consolidado que pueda considerarse jurisprudencia.

CUARTO.- 1. Centrado el objeto de debate se ha de indicar en primer lugar que, tal y como se anticipó en los hechos declarados probados en la presente resolución, el art. 26 del convenio colectivo de aplicación regula la jornada y horarios, siendo su redactado el siguiente:

"Artículo 26. Jornada y horarios.

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2. Se mantiene el horario continuado actualmente establecido que será el siguiente:

Lunes a viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en cuya duración están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 1 de octubre al 31 de



diciembre, a razón de 5 ½ horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada Empresa. A falta de acuerdo, la Empresa podrá mantener la situación que tuviera a 31 de diciembre de 2014 por aplicación del XII Convenio Colectivo de Banca o adherirse a cualquiera de los acuerdos vigentes en las cuatro primeras Empresas con mayor censo del sector.

En tal sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia a fecha de firma del presente convenio.

3. Alternativamente, se establece el horario partido que se establece a continuación:

Lunes a jueves: De las 8 horas a las 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.

Viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diario de descanso obligatorio.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a quienes estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por ciento de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por ciento de la plantilla de cada banco.

En el ámbito de cada Empresa, a petición de los Sindicatos firmantes del convenio, se les comunicará la relación de los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y el número de personas afectadas en cada centro, así como sus modificaciones.

Desde la entrada en vigor del convenio a los empleados y empleadas que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 11,00 euros a partir del 1 de enero de 2024.

4. Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores/as y visitantes/as), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto,



el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

5. Quienes tuvieran jornadas especiales de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas, y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto del personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.

6. Los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria. La solicitud deberá cursarse dentro del primer trimestre de cada año. Cualquier otra alternativa a esta jornada reducida se negociará con la RLPT en el ámbito de cada Empresa".

2. Véase que de la lectura del precepto se desprende que la jornada máxima anual será de 1.700 horas y que con carácter general, el horario es continuado de lunes a viernes de 8 a 15 horas, siendo que la horas de trabajo correspondientes a sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero y 31 de marzo así como entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, a razón de 5 horas y media cada uno, se distribuyen anualmente en función de los acuerdos colectivos alcanzados o que se alcancen en cada empresa. Si no se alcanzara acuerdo, el convenio permite mantener la situación existente a 31-12-2014 por aplicación del XXII convenio de banca.

3. Por tanto, es a partir de la entrada en vigor del XXIII convenio colectivo (BOE 15-6-2016) el 1-1-2015 cuando se reproduce una reformulación de los horarios de trabajo del sector, redistribuyéndose las 5 horas y media de los sábados no festivos comprendidos en los periodos temporales ya vistos en el párrafo anterior. En el anterior convenio, en concreto en su art. 25.2 se preveía lo siguiente:

"25.2-Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente:



- *Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.*

- *Sábados: 8 a 13:30 horas, en la que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.*

- *Libranza los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año.*

No obstante, con la finalidad de alcanzar la libranza de todos los sábados, en el ámbito de cada empresa podrá acordarse con la Representación Legal de los Trabajadores la aplicación de las horas correspondientes a dichos sábados en otros días laborables de la misma o distinta semana, de forma que puedan mejorarse las posibilidades de conciliación de la vida personal de modo compatible con las necesidades del servicio.

En dicho sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos de empresa vigentes en esta materia a la fecha de firma de este Convenio”.

4. Es decir, que a partir del XXIII convenio, el horario queda regulado del siguiente modo:

- *Lunes a viernes: de 8 a 15 horas.*

- *Horas correspondientes a sábados no festivos que concurren entre el 1 de enero y el 31 de marzo y 1 de octubre a 31 de diciembre, a razón de 5 horas y media cada uno, se distribuyen anualmente conforme a los pactos alcanzados.*

- *Nada se indica en el periodo transcurrido desde el 1 de abril al 30 de septiembre, si bien entendemos que se mantiene, pues no ha existido prueba en contrario, la libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año que se venía aplicando conforme al art. 25 del XXII Convenio colectivo en época estival. En este precepto se indica que se libra los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año y que no obstante, para alcanzar la libranza de todos los sábados, las empresas podrían alcanzar acuerdos para aplicar las horas correspondientes a los sábados en la misma o distinta semana, que es lo que se llevó a cabo a partir del XXIII Convenio colectivo.*

QUINTO.- 1. En este punto debemos traer a colación las consideraciones efectuadas en nuestra sentencia de 19-5-2026, proceso 73/2026, en la que sentábamos los siguientes argumentos:



"CUARTO.- 1.En relación a las normas aplicables a la cuestión que nos atañe, hemos de citar:

a) Art. 5 Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 [...].

b) Art. 37 ET, apartados 1 y 2:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo [...]

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales [...]".

c) Art. 44 RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

1.Los trabajadores tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

d) Art. 45 RD 2001/1983, de 28 julio:

Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes (...).

Dos. Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coindida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

e) Art. 47 RD 2001/1983, de 28 de julio:

"Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio".



2.Y en relación a la doctrina también aplicable, con cita expresa de la STS de 11-3-2026, rec. 106/2025, y las sentencias que en ella se recogen, no pueden obviarse:

a) La STJUE (Gran Sala) de 4-6-2020 (C-588-18 Fetico) "explica que explica que el Derecho de la UE sobre descanso semanal y vacaciones no impide que los permisos superpuestos a vacaciones o descanso semanal queden sin disfrute. Es decir, "Los artículos 5 (descanso semanal) y 7 (vacaciones anuales) de la Directiva 2003/88 [...] deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos".

b) La STJUE de 2-3-2023 (C-477/21) "recuerda cómo el Derecho UE exige que los periodos de descanso diario y semanal no se solapen, pues el primero no forme parte del segundo sino que se añada a él. Y aunque la ley nacional establezca un período de descanso semanal que exceda del mínimo previsto por el Derecho UE, debe concederse, además de ese período, el descanso diario garantizado.

3.La ya citada resolución de la Sala Cuarta, tras analizar los antecedentes doctrinales que sobre la materia relativa al solapamiento de festivos-descanso semanal, sienta varias conclusiones:

- La primera, que el art. 37 está inserto en la Sección 5ª del Capítulo II, relativa al tiempo de trabajo, recogiendo distintos descansos que responden a finalidades diferenciadas: el art. 37.1 responde a la preservación de la salud laboral (en conexión con la directiva comunitaria); y el art. 37. 2 se desconecta de dicha finalidad y se relaciona con "hechos de especial relevancia o trascendencia en el orden cívico o religioso".

- Que la cuestión controvertida en el asunto analizado, no versaba sobre el número de días laborables o la jornada en cómputo anual, sino sobre la distribución de los descansos (y del tiempo trabajado) en especial, sobre el respeto a los festivos especiales.

- Y enfatiza en la siguiente conclusión:

"Debe recalcar la importancia y relevancia del tratamiento autónomo de los festivos laborales, con el fin de velar por la defensa al descanso de los trabajadores -ex art. 40.2 CE-. Si la empresa, respecto de las personas que disfrutaban el descanso semanal en fechas móviles, no permite que el festivo superpuesto sea compensado con otro, está desconociendo la expuesta doctrina y la relevancia de tales fechas.



No se discute ahora, y por tanto queda fuera del conflicto, si se supera o no la jornada fijada en el convenio colectivo o cómo deben realizarse los ajustes a tal efecto. Tampoco está en cuestión el modo de remunerar la actividad desarrollada en festivos, cuestión afrontada en diversa jurisprudencia citada por el recurso. Lo reclamado, y que debemos estimar, es que el descanso propio de la festividad sea respetado. Sin necesidad de entrar a analizar si altera o no la jornada anual, pues debemos dar primacía al fin perseguido por la regulación destinada a los festivos laborales".

2. Pues bien, atendiendo a los preceptos legales y convencionales aplicables, este tribunal ha decidido estimar parcialmente la demanda, realizando las siguientes consideraciones.

SEXTO.- 1. Tal y como argumentábamos en nuestra sentencia antes citada, en un supuesto en el que los trabajadores prestaban servicios de lunes a viernes, no trabajando los sábados y los domingos, si los festivos y los días de descanso son entidades autónomas y persiguen finalidades diferenciadas, debe compensarse con un día de descanso compensatorio adicional, caso de coincidir un festivo con el descanso semanal en sábado. Y ello por cuanto el art. 37.1 ET reconoce un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido y el art. 44 RD 2001/1983, de 28 de julio, faculta a las disposiciones legales, convenio colectivo o contrato de trabajo a instaurar un régimen de descanso diferenciado.

Ahora bien, entre las consideraciones expuestas en nuestra resolución apuntábamos que:

"No es un hecho controvertido que en la empresa se vienen aplicando dos días de descanso semanal frente al día y medio previsto en el Estatuto de los Trabajadores, adicionándose medio día más. Pero tal circunstancia no desvirtúa nuestras consideraciones anteriores, pues el medio día adicional del sábado no se disfruta como festivo, pues el sábado no lo es (aunque pueda considerarse inhábil para ciertos trámites) sino que se disfruta como parte del descanso semanal. Por ello, el hecho de que en uso de la facultad anterior, la empresa haya instaurado un descanso más amplio, no se desvirtúa la necesidad de disfrute de un festivo coincidente con aquél, aunque el descanso semanal tenga una duración mayor".

2. Ahora bien, en el presente caso, dicho razonamiento no puede aplicarse miméticamente, pues la situación existente en el sector de banca no es exactamente coincidente. Tal y como ya hemos referido, el art. 26 del convenio colectivo instaura con carácter general un horario continuado de lunes a viernes de 8 a 15 horas; distribuye en el resto del año las horas correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre



el 1 de enero y el 31 de marzo y el 1 de octubre al 31 de diciembre, a razón de 5 horas y media cada sábado; y mantiene un horario continuado de lunes a viernes, con libranza los sábados y domingos en periodo estival, esto es, el comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

De ello se desprende por tanto que en los periodos 1 de enero a 31 de marzo y 1 de octubre a 31 de diciembre, el sábado no se trabaja, pero no porque sea día de descanso, sino porque las horas de trabajo de los sábados no festivos se han redistribuido en otros días del año, en consonancia con la voluntad de los negociadores del XXII convenio colectivo que estipularon que dicha distribución podría llevarse a cabo para alcanzar la libranza de todos los sábados. Voluntad que se ha ido manteniendo en los sucesivos convenios colectivos de aplicación, hasta el vigente.

3. Si ello es así, entendemos que en los periodos comprendidos entre el 1 de enero a 31 de marzo y 1 de octubre a 31 de diciembre, ninguna compensación cabe hacer con otro día libre cuando coincide un festivo con los sábados de descanso comprendidos en dichos periodos, pues no se produce coincidencia entre día de descanso y día festivo, al hablar el convenio de "sábados no festivos" y distribuirse las horas de trabajo de dichos días a lo largo del año. Es más, si alguno de los días en los que se han distribuido las horas coincide con festivo, el trabajador disfrutará dicho día, pese a que el sábado al que hubieran correspondido dichas horas no lo fuera y debieran trabajar, llevándose a cabo una efectiva compensación.

Sin embargo, el resto de los días del año en los que se lleva a cabo una jornada de lunes a viernes (época estival), ampliándose el descanso semanal de día y medio previsto en el art. 37.1 ET al corresponderse con sábado y domingo, sí procede la compensación cuando coincidan con el descanso un día festivo en sábado y ello por el carácter diferenciado de dichas realidades, y en consonancia con la doctrina jurisprudencial ya citada.

4. A todo lo anterior no obsta, como se sostiene por la parte demandada que tomando en consideración los arts. 30 y 36.1 del convenio colectivo, los trabajadores del sector disfruten de 32 días naturales de vacaciones y cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural, superándose con creces el mínimo fijado por los arts. 37.2 (14 días de fiestas laborales) y art. 38 (30 días naturales de vacaciones), pues es ajeno al presente procedimiento y no ha sido objeto de prueba, que



efectivamente el mayor número de días de vacaciones y el otorgamiento de cuatro días de licencia retribuida al año se hayan estipulado tomando en consideración los días festivos que coinciden con el descanso semanal, sin poder obviarse el distinto tratamiento y naturaleza de las vacaciones y licencias retribuidas respecto a este último.

No es objeto del presente procedimiento, caso de producirse, la posibilidad de no cumplirse las 1.700 horas de jornada anual previstas en el convenio colectivo caso de producirse la compensación reclamada, como tampoco la posible alteración de los horarios y jornadas que pudieran producirse al acordarse aquélla pues como bien apunta la STS de 11-3-2026, rec. 106/2025:

"No se discute ahora, y por tanto queda fuera del conflicto, si se supera o no la jornada fijada en el convenio colectivo o cómo deben realizarse los ajustes a tal efecto. Tampoco está en cuestión el modo de remunerar la actividad desarrollada en festivos, cuestión afrontada en diversa jurisprudencia citada por el recurso. Lo reclamado, y que debemos estimar, es que el descanso propio de la festividad sea respetado. Sin necesidad de entrar a analizar si altera o no la jornada anual, pues debemos dar primacía al fin perseguido por la regulación destinada a los festivos laborales".

Tampoco es objeto de análisis las situaciones particulares que por aplicación de lo dispuesto en el art. 26.2 del convenio de aplicación, pudieran producirse en las diferentes entidades del sector en lo referente a la distribución de las 5 horas y media de trabajo correspondiente a los sábados laborables y que se indican en el acta de la comisión paritaria obrante al descriptor 53 de las actuaciones y que pudieran dar lugar a realidades diferentes.

SÉPTIMO.- 1. En este punto debemos hacer una precisión: mientras que en la demanda interpuesta por UGT se solicita sea reconocido *"el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a viernes, a que se compensen con otro día de descanso, los días festivos que concurren en sábado"*, en la demanda de CCOO lo que se solicita es que el descanso *se compense "con otro día de descanso cuando éste coincida en sábado con una fiesta nacional, local o de Comunidad Autónoma"*.

2. A este respecto hemos de indicar que conforme a resoluciones previas dictadas por esta Sala, en consonancia con la doctrina de la Sala Cuarta ya citada, lo que se compensa es el día festivo que concurre con el descanso semanal (véase STS de 11-3-2026, rec. 106/2025). Y ello tal y



como ocurre cuando un festivo cae en domingo, día de descanso por lo general, y la fiesta se traslada al lunes.

3. En consecuencia, con estimación parcial de las demandas, procede reconocer el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que se compense con otro día de descanso adicional los días festivos nacionales, locales o de Comunidad Autónoma que coincidan en sábado, únicamente en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada anualidad. Dicha compensación habrá de producirse en un plazo no superior a 14 días, pues como afirmábamos en nuestra sentencia de 19-5-2026, proceso 134/2026:

“Es cierto que no existe norma que imponga el disfrute de la compensación en ese periodo pero si tenemos en cuenta que al inicio de cada año ya se conocen los festivos nacionales y autonómicos no tendría sentido que a los trabajadores a los que no les coincide el descanso con festivo en sábado puedan disfrutar de tal compensación mientras que a aquellos a los que sí les coincide se les demore el día de compensación a criterio de la empresa y por un periodo indeterminado”.

Y derivado de lo anterior, declaramos la obligación de las empresas del sector a compensar con un día de descanso adicional a las personas que se hayan encontrado en dicha situación en el periodo considerado no prescrito.

OCTAVO.- Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que frente a la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 206.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos parcialmente las demandas interpuestas por las representaciones letradas de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACIÓN GENERAL GALEGA (CIG) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), a las que se adhirieron FEDERACIÓN, FUERZA, INDEPENDENCIA Y EMPLEO (FINE), ELA y FIB frente a la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA (AEB); y en consecuencia procede:

1.- Declarar no ajustada a derecho la práctica generalizada de las empresas del sector de banca de no establecer compensación de los días festivos laborales -estatales, autonómicos y/o



locales- con los días de descanso semanal o libranza previamente asignados, cuando estos coinciden en sábado.

2.- Reconocer el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que las empresas del sector de banca compensen con otro día adicional los días festivos nacionales, locales o de Comunidad Autónoma que coincidan en sábado en los periodos transcurridos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada anualidad. Dicha compensación deberá realizarse en un plazo no superior a 14 días.

3.- Condenar a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a las empresas del sector a compensar a los trabajadores que se hayan encontrado en la situación objeto de la presente resolución, con carácter retroactivo, en el periodo considerado no prescrito.

No procede la imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0219 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0219 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Nota sobre esta versión

Este documento es una **versión anonimizada** de la Sentencia n.º 151/2026, de 21 de septiembre de 2026, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (conflicto colectivo 219/2026 y acumulados 225, 240 y 242/2026), preparada por FESIBAC-CGT para su difusión pública.

La propia resolución advierte que su difusión a partes no interesadas en el proceso «sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran». En cumplimiento de esa advertencia, del principio de minimización de datos del artículo 5.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos, y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se han suprimido los datos personales que no son necesarios para comprender la resolución:

- los nombres de las personas que ejercieron la defensa letrada de las partes, sustituidos por [LETRADO/A 1] a [LETRADO/A 7];
- el nombre de la Letrada de la Administración de Justicia;
- el Número de Identificación General (NIG) y el código de usuario de tramitación;
- el Código Seguro de Verificación y el bloque de firmas electrónicas.

Se mantienen la composición de la Sala, que actúa en ejercicio de una función pública, y la denominación de las partes, todas ellas personas jurídicas. El resto del texto se reproduce sin alteraciones. Los fragmentos suprimidos aparecen sobre fondo gris.

Esta versión no es copia auténtica de la resolución y carece de firma electrónica. La versión oficial es la que publique el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial.