

Cuando el festivo laboral coincide con el sábado de descanso semanal, la empresa debe compensar el solapamiento con un día de libranza.

Elena Lasaosa Irigoyen

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

Resumen: *Se declara contraria a derecho la práctica empresarial que se aplica en el sector de contact center, consistente en no compensar a las personas trabajadoras con un día adicional de libranza, cuando una festividad laboral tiene lugar en sábado coincidiendo con su descanso semanal.*

Palabras clave: *Descanso semanal. Fiestas laborales. Tiempo de trabajo. Jornada. Horario.*

Abstract: *The practice applied by employers in the contact centre sector, consisting of failing to grant workers an additional day off where a public holiday falls on a Saturday coinciding with their weekly rest period, has been held to be unlawful.*

Keywords: *Weekly rest. Bank holidays. Working time. Working hours. Work schedule.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00758

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:1912*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

En su Sentencia de 19 de mayo de 2026 (ECLI:ES:AN:2026:191), la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional da respuesta a las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por varios sindicatos, interesando que se declare como no ajustada a derecho la práctica de las empresas del sector de *contact center*, consistente en no compensar los festivos laborales que coinciden con el sábado de descanso semanal a las personas que trabajan de lunes a viernes (o de lunes a sábado); y reclamando, en consecuencia, que se reconozca la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso cuando se produzca la expresada coincidencia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 88/2026, de 19 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: Conflicto colectivo núm. 134/2026. Procedimientos acumulados núms. 158/2026, 161/2006 y 167/2006.

ECLI:ES:AN:2026:191.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El sindicato Confederación General de Trabajo (CGT) interpone una demanda de conflicto colectivo frente a la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), que es la única patronal firmante del vigente convenio colectivo estatal del sector de *contact center*.

Lo que se interesa en el suplico es que se declare como no ajustada a derecho la práctica generalizada entre las empresas de este sector, consistente en no compensar con un día adicional de libranza la coincidencia de festividad laboral con el sábado, a las personas trabajadoras cuya prestación de servicios se produce de lunes a viernes (o de lunes a sábado) y tienen fijado en fin de semana su descanso.

Consecuentemente, se solicita que se reconozca el derecho de estas personas a disfrutar de un día libre adicional cuando el festivo caiga en sábado. Y con efectos retroactivos, que se aplique también este derecho a las situaciones producidas previamente a la interposición de esta demanda, reconociéndose un día extra de descanso por cada festivo no disfrutado por coincidir con sábado, durante el periodo no prescrito de un año.

Según se aclara en el acto de la vista, el problema de la coincidencia de festivos con el descanso fijado en fin de semana se plantea en la práctica respecto de los que caen en sábado, pero no en cuanto a los que tienen lugar en domingo, pues estos últimos suelen trasladarse al lunes.

Con posterioridad otras tres organizaciones sindicales, de las que inicialmente habían sido citadas como interesadas, presentan también demandas de conflicto colectivo contra la misma asociación empresarial. En concreto la Unión Sindical Obrera (USO), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO).

Sus respectivas demandas, que se acumulan a los autos, se expresan en sentido idéntico o muy parecido a la inicial de CGT, con leves matices. Así, por ejemplo, en algún caso se añade que la compensación por descanso deba producirse en un periodo no superior a 14 días (USO y CCOO); o se indica, en cuanto a los efectos retroactivos solicitados, que puedan traducirse en un día de descanso o en una compensación equivalente (USO).

Se adhieren a estas demandas también los sindicatos CIG, CSIF y STC.

IV. Posición de las partes

Argumentan las organizaciones demandantes que, al no compensar las empresas del sector los festivos que caen en sábado, las personas trabajadoras se ven privadas de su derecho al disfrute efectivo de las fiestas que legalmente les corresponden.

Señalan que los derechos al descanso semanal y a no trabajar en las festividades, recogidos respectivamente en los apartados primero y segundo del artículo 37 ET, tienen distinta naturaleza y finalidad y no deben neutralizarse entre sí.

Asimismo, fundamentan su pretensión en las resoluciones recientes del Tribunal Supremo sobre la materia (señaladamente la del caso Zara, Sentencia de 30 de abril de 2025, ECLI:ES:TS:2025:2062), así como de la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Sentencia de 5 de noviembre de 2024, ECLI ES:AN:2024:5469).

Igualmente se apoyan en el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo de *contact center* el 13 de noviembre de 2024. Se refería este acuerdo a quienes prestan servicios de lunes a domingo y no cuentan con días de descanso semanal fijos y establecía que, en caso de coincidencia de un festivo con el descanso semanal, “deberá dimensionarse un día de descanso adicional en el transcurso de esa semana”. Entienden los sindicatos que debe aplicarse ahora este mismo criterio, lo que conduce a compensar igualmente el festivo “perdido” a las personas afectadas por el presente conflicto.

Por su parte la demandada, Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), presenta con carácter previo varias excepciones de carácter procesal:

a) En primer lugar sostiene la falta de legitimación activa de USO, por carecer de representatividad en el sector y no haber participado en la negociación del convenio colectivo.

b) También alega falta de acción por falta de interés real y actual. Al respecto se afirma que al ser CEX la patronal del sector y no una empresa, carece de facultades para intervenir en la compensación de días de libranza que se reclama.

c) Y en tercer lugar considera que concurre aquí inadecuación de procedimiento, porque lo pretendido en realidad es modificar las disposiciones sobre jornada que recoge el convenio colectivo vigente, en su artículo 23.

En referencia al fondo del asunto, argumenta CEX que la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo expresada en el caso Zara no resulta aplicable a este litigio. Dicho pronunciamiento reconoció el derecho de las personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo, que tienen su descanso semanal en día fijo entre lunes y viernes, a ser compensadas con un día de libranza adicional cuando el festivo coincide con su descanso semanal (sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual). Pero en el presente conflicto se plantea una cuestión diferente, siempre según CEX, porque afecta a quienes trabajan de lunes a viernes y tienen su descanso establecido en el fin de semana.

Además, afirma esta asociación que conceder lo reclamado impediría a las empresas cumplir con su obligación de fijar anualmente el calendario de trabajo.

Y finalmente, razona que atender a lo que se pide supondría alterar la jornada de trabajo anual que está determinada en el convenio colectivo; debiendo tenerse en cuenta al respecto que el Tribunal Supremo, en el asunto Zara, advirtió expresamente de que la compensación por los festivos reconocida no ha de tener consecuencias sobre el cómputo anual de la jornada.

V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional fundamenta su decisión sobre el fondo en las siguientes normas:

-Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: artículo 5, que regula el descanso semanal.

-ET: artículo 34.6, en cuanto a la elaboración del calendario laboral y artículo 37, apartados 1 y 2, referentes respectivamente al descanso semanal y a las festividades laborales.

-Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos: artículo 47, sobre la compensación por el trabajo que se presta en festivos o en los días de descanso semanal (artículo vigente en virtud de la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre).

-III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 de junio de 2023): artículos 22, 25, 29 y 49, respectivamente sobre la jornada, el descanso semanal, las vacaciones y la compensación por trabajo en festivos.

Añádase que la sentencia comentada contiene cita de abundante jurisprudencia.

En primer lugar, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

SSTJUE de 4 de junio de 2020 (Asunto Fetico, C-588/18) y de 2 de marzo de 2023 (Asunto MÁV-START, C-477/21).

Así como del Tribunal Supremo:

SSTS-SOC de 23 de septiembre de 1993 (rec. 1981/1991, Ensidesa), de 22 de julio de 1995 (rec. 443/1995, Enagas), de 4 de noviembre de 1997 (rec. 460/1997, C.), de 26 de junio de 1998 (rec. 4621/1997, M.M. Services), de 14 de enero de 2021 (rec. 3962/2018, Clece), de 30 de junio de 2021 (rec. 4036/2018, SERMAS), de 22 de junio de 2022 (rec. 73/2020, Atento), de 20 de septiembre de 2023 (rec. 250/2021, GEACAM), de 20 de marzo de 2024 (rec. 11/2022, Sitel Ibérica), de 9 de julio de 2024 (rec. 222/2022, Espasa Calpe), de 30 de abril de 2025 (rec. 113/2023, Zara) y de 11 de marzo de 2026 (rec.106/2025, Autos Carballo).

VI. Doctrina básica

En síntesis, la doctrina puesta de manifiesto en esta Sentencia de 19 de mayo de 2026 de la Audiencia Nacional puede expresarse en estos términos:

En los últimos tiempos, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ido reconociendo el derecho que tienen las personas trabajadoras al disfrute efectivo tanto de los festivos como del descanso semanal, sin que ambos puedan neutralizarse entre sí, dada su distinta naturaleza y finalidad.

Sin duda, estos pronunciamientos recientes sobre la cuestión presentan diferencias entre sí, porque responden a supuestos de hecho que no son idénticos y aplican normas convencionales distintas; pero aun así cabe extraer de la doctrina de la Sala Cuarta un principio general, según el cual los festivos coincidentes con el descanso semanal se consideran no disfrutados y deben ser compensados con días de libranza equivalentes. Dicho principio general es el que debe aplicarse para resolver el presente conflicto.

Al fin y al cabo, admitir la ausencia de compensación equivaldría a aceptar que un grupo de personas trabajadoras tuvieran menos días de descanso, al cabo del año, que aquellas que no se hubieran visto afectadas por el solapamiento.

Este derecho a disfrutar de un día adicional de libranza, en caso de coincidencia entre festivo y descanso semanal, no tiene por qué impedir el cumplimiento de todas las cláusulas reguladoras de la jornada recogidas en el convenio colectivo aplicable. En otros términos, el que a una persona trabajadora se le compense el festivo coincidente con sábado con un día libre no supone, automáticamente, que no vaya a trabajar todas las horas de la jornada anual que tiene establecida por convenio; aunque es cierto que entraña mayores dificultades organizativas para las empresas, a la hora de distribuir el tiempo de trabajo.

Y es que no hay que olvidar que la jornada y el horario son conceptos diferentes. La primera se refiere a la cantidad de horas que se han de trabajar en un determinado parámetro temporal (al día, a la semana, al mes o al año); mientras que el segundo alude a la determinación del tiempo exacto en que cada día debe prestar servicios la persona trabajadora.

Finalmente, en cuanto a la obligación legal que tiene la empresa de elaborar anualmente un calendario laboral y exponerlo (art. 34.6 ET), se recuerda que no es necesario que este documento refleje los horarios de trabajo concretos e individuales de las personas trabajadoras. Es suficiente con que recoja los días laborables, los festivos aplicables y la distribución general de la jornada, sin llegar a establecer con detalle qué días y a qué horas ha de prestar servicios cada miembro de la plantilla. Piénsese que si así fuera, la empleadora no podría ejercer sus facultades organizativas respecto de cuestiones como la distribución irregular de la jornada, la determinación de los turnos de trabajo, etc. De donde se desprende que la obligación empresarial de compensar los festivos que caen en sábado tampoco constituye un impedimento, para cumplir con la obligación de elaborar anualmente el calendario laboral.

VII. Parte dispositiva

Con base en los preceptos legales y convencionales y en la doctrina jurisprudencial nacional y eurounitaria que se han señalado, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima las demandas interpuestas por la Confederación General del Trabajo, la Unión Sindical Obrera, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, a las que se adhieren la Confederación Intersindical Galega, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios y el Sindicato de Trabajadores de Comunicación.

En consecuencia, se señala como no ajustada a derecho la práctica de las empresas del sector de *contact center* que consiste en no compensar los días festivos laborales que tienen lugar en sábado, a las personas cuya prestación de servicios efectiva se produce de lunes a viernes o de lunes a sábado y tienen fijado en sábado su descanso semanal.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras del sector afectadas por este conflicto a que se les conceda un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca el solapamiento entre ambos, que deberá disfrutarse en un periodo no superior a 14 días.

Finalmente, se declara la obligación empresarial de compensar también los festivos no disfrutados que hayan tenido lugar desde el periodo no prescrito.

VIII. Pasajes decisivos

«Hay que partir, en primer lugar, de la tradicional distinción entre jornada y horario para ver cómo las mismas tienen su reflejo en el calendario anual conforme a las previsiones del Convenio del sector. Así, la jornada determina el número de horas que se han de trabajar dentro del lapso temporal de que se trate, mientras que el horario es una consecuencia o derivación de tal jornada determinando el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, respetando siempre, como norma, la duración de la jornada establecida».

«La obligación legal de elaborar el calendario laboral no incluye la publicación de los concretos horarios de trabajo, ya que, de hacerlo, habría que ignorar y dejar sin efecto las facultades organizativas del empleador».

«En el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center se contempla [...] una jornada ordinaria máxima en cómputo anual de 1764 horas y de 39 horas semanales de trabajo efectivo (art. 22), garantizándose el disfrute de dos fines de semana al mes (art. 25) y vacaciones de 32 días naturales (art. 29). Y el actual

artículo 49 regula los “Complementos por festivos y domingos” señalando que “Quien preste sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales, con independencia de la compensación de un día libre retribuido percibirá los recargos que se establecen en las tablas anexas a este Convenio».

«Y es en la aplicación de tales previsiones convencionales por las que la Sala considera no es posible el solapamiento del descanso semanal con los días festivos que coincidan con sábado [...]».

«Se ha de examinar la evolución del tratamiento del solapamiento de descanso semanal y festivo con otros pronunciamientos anteriores del TS [...]. El principio general es, por tanto, que los festivos que coincidan con el descanso semanal se han de considerar no disfrutados y deben ser compensados, pues no cabe el solapamiento de descansos semanales con tales festivos (estatales, autonómicos o locales). Ese solapamiento debe evitarse, con independencia de los ajustes que deban efectuarse en la elaboración de los calendarios anuales. La práctica de la patronal cuestionada en el presente procedimiento debe ser considerada, por ello, como no ajustada a derecho».

«Las dificultades empresariales en la elaboración del calendario anual [...] no pueden equipararse a imposibilidad ni pueden llevarnos a afirmar que el reconocimiento de la compensación supone, de manera automática, incumplir la jornada en cómputo anual».

«En definitiva, de no estimarse las pretensiones de las demandas el colectivo afectado disfrutaría de menos días de descanso reales que el resto de trabajadores en sus mismas condiciones salvo la coincidencia de la libranza en sábado festivo».

IX. Comentario

Antes de abordar la cuestión sustantiva que es objeto de controversia, la sentencia comienza analizando las excepciones procesales opuestas por CEX.

a) Así, se rechaza la excepción de falta de legitimación activa de USO, con apoyo en varios argumentos. El primero es que para que los sindicatos puedan promover conflictos colectivos, resulta suficiente que acrediten una mínima implantación en el ámbito de que se trate; y ello, por tratarse de una actividad que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, en virtud del artículo 2.2 d LOLS (por todas, STS de 15 de junio de 2021, ECLI:ES:TS:2021:2480).

Pero además en este caso ocurre que, una vez interpuesta la demanda de USO, se adhirieron a la misma otras organizaciones, asumiendo íntegramente sus argumentos. Y como consecuencia de esta adhesión posterior debe entenderse que, aun en el caso de que decayese la legitimación activa de USO, estas otras entidades ostentarían legitimación activa para sostener la pretensión articulada por ella (según doctrina contenida en la STS de 11 de mayo de 2022, ECLI:ES:TS:2022:2024); lo que conduce igualmente a desestimar la excepción.

Se añade a ello que la Sala tiene conocimiento de la implantación de USO en el sector de contact center, y que su legitimación activa no ha sido no cuestionada en anteriores procedimientos de conflicto colectivo en el mismo ámbito.

b) Tampoco se acoge la excepción de falta de acción, pues debe entenderse que nos encontramos ante un conflicto real y actual, que afecta a los intereses que representa la patronal demandada. En este sentido, la Sala cita algún pronunciamiento del TS aceptando la legitimación pasiva que tienen las asociaciones empresariales, en conflictos sobre prácticas empresariales llevadas a cabo de manera generalizada en un sector (STS de 20 de septiembre de 2010, ECLI:ES:TS:2010:5376).

c) Y lo mismo sucede, por último, en cuanto a la excepción de inadecuación de procedimiento. La Sala aclara al respecto que lo solicitado por las entidades actoras no es la modificación del artículo 23 del convenio colectivo (que regula la jornada

anual), como afirmaba la patronal. Ciertamente es que la estimación de la demanda añadiría dificultades a las empresas, a la hora de llevar a cabo una planificación respetuosa de la jornada anual que recoge este artículo, pero eso no significa que se esté impugnando el convenio colectivo; ni que, por lo tanto, el procedimiento de conflicto colectivo no sea aquí el adecuado.

Pasando ya a la cuestión nuclear planteada (qué hacer con los festivos que caen en sábado), la respuesta de la Sala favorable a las reclamaciones sindicales se apoya en las razones que a continuación se exponen:

De un tiempo a esta parte, cuando se le ha planteado el problema del solapamiento de los festivos con el descanso semanal, la Sala Cuarta del TS se ha manifestado siempre en el mismo sentido. En esencia, lo que tienen en común los pronunciamientos dictados en los recientes casos *Atento*, *Sitel Ibérica*, *Espasa Calpe*, *Zara* y *Autos Carballo* (previamente reseñados), es que rechazan los usos empresariales conducentes a que el festivo laboral y el descanso semanal se neutralicen entre sí (a pesar de que en tiempos más lejanos mantuviera una posición distinta, señaladamente en el caso *Ensidesa*, antes también reseñado).

Ciertamente es que los litigios resueltos por estas sentencias, así como el que ahora se le plantea a la AN, se producen en circunstancias que difieren claramente unas de otras, en función de aspectos como si se trabaja o no a turnos, si el descanso semanal está establecido en un día de la semana fijo o variable, o si el festivo cae entre semana o en sábado. Y no solo eso, sino que aplican normas convencionales distintas. Al fin y al cabo, la Sala Cuarta ha ido respondiendo en los términos en que se le planteaba el debate en cada caso concreto; pero la lógica más elemental lleva a extraer de sus resoluciones un principio general que es muy sencillo, la consideración de los festivos coincidentes con el descanso semanal como no disfrutados y la correspondiente obligación empresarial de compensarlos con otro día de libranza. Ese es, en suma, el criterio que aplica la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para dirimir el presente conflicto colectivo.

A pesar de que el descanso semanal y los festivos tienen en principio finalidades distintas (que son respectivamente el reposo y la celebración de fechas señaladas), cabe afirmar que las fiestas también contribuyen a garantizar el descanso necesario al que se alude en el artículo 40.2 CE (tal y como afirmaba el TS en sus Sentencias de 22 de junio de 2022, rec. 73/2020, *Atento* y de 20 de marzo de 2024, rec. 11/2022, *Sitel Ibérica*). Y es voluntad del legislador que las personas trabajadoras disfruten de los 14 festivos anuales además de sus descansos semanales, según se desprende tanto del artículo 37.2 ET como del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983.

Por otra parte, en cuanto a la objeción expresada por la demandada, cuando afirma que la concesión de un día libre adicional impediría a las empresas la elaboración del calendario laboral, la Sala aclara que este documento anual no tiene por qué contener los horarios concretos de toda la plantilla (al respecto puede verse, por todas, la STS de 20 de julio de 2015, ECLI:ES:TS:2015:3686).

Ahora bien, según se reconoce en esta resolución, no va a resultar fácil articular el derecho de las personas trabajadoras a ser compensadas con un día de descanso, con el cumplimiento de todas las prescripciones sobre la jornada que contiene el III Convenio colectivo estatal de contact center. Entre las que se incluye la determinación de una jornada anual de 1764 horas, la obligación de ajustar mensualmente la distribución irregular de la jornada, y el derecho a 32 días naturales de vacaciones.

Al respecto, la sentencia incide en un factor que resulta clave para entender la jurisprudencia sobre esta materia. En principio, la concesión de un día adicional de descanso, por cada festivo no disfrutado, no tiene por qué ser incompatible con el hecho de que la persona trabajadora preste servicios durante toda la jornada anual que tiene fijada en convenio (en este caso durante 1764 horas). Y es por esta razón que la Sala no acepta el argumento empresarial, según el cual, la concesión de lo solicitado modificaría el contenido del convenio colectivo. Corresponderá a cada

empresa distribuir el tiempo de trabajo, de tal manera que se respeten todas las previsiones convencionales sobre la jornada, y además se compense el día festivo “perdido” con otro día libre (el cual en puridad no es adicional, dado que corresponde a un festivo al que legalmente se tenía derecho).

En palabras de la STS de 11 de marzo de 2026 (Autos Carballo), «ahora no se está debatiendo 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 (no asociados al descanso semanal)».

Con todo, la Audiencia Nacional admite aquí expresamente que el derecho al día de descanso que se declara añade una complejidad nada desdeñable al diseño de los tiempos de prestación de servicios de la plantilla, aludiendo a las «evidentes dificultades para las empresas del sector en la planificación mensual»; pero no va más allá a la hora de determinar cómo deba realizarse.

Además, la sentencia impone la exigencia de que la compensación deba producirse en un plazo de 14 días a partir del festivo no disfrutado (tal y como requerían USO y CCOO), aunque el razonamiento aquí es ciertamente lacónico. Se limita a exponer que no tendría sentido demorar indefinidamente esta compensación, a criterio de la empresa, cuando ya a primeros de año se sabe qué festivos van a tener lugar en sábado.

X. Apunte final

Según ha quedado dicho, el derecho a la compensación de los festivos coincidentes con el descanso semanal, que aquí se proclama, no tiene por qué ser incompatible con el cumplimiento de la jornada anual que establece el convenio. Ahora bien, será la empresa la que tenga que resolver cómo se distribuye el tiempo de trabajo de las personas que se han visto afectadas por la coincidencia de festivo con el sábado, para que sean resarcidas adecuadamente por el festivo solapado con el descanso semanal, y a la vez se respeten las previsiones convencionales en materia de jornada. Obviamente, este diseño de horarios resultará más complicado cuanto menos margen de maniobra tenga la empleadora, en materia de distribución irregular de la jornada.

Cabe entender que la compensación expresada deberá consistir necesariamente en la concesión de tiempo de descanso equivalente, y solo podrá sustituirse por retribución «excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas», en los términos del artículo 47 del RD 2001/1983, debiendo en tal caso incrementarse la remuneración al menos en un 75% respecto de las horas ordinarias.

Desde una perspectiva más amplia, la cuestión examinada debe contemplarse en el contexto de una idea que inspira la jurisprudencia reciente sobre tiempo de trabajo: cada uno de los descansos reconocidos a las personas trabajadoras posee su propia efectividad, sin que puedan absorberse entre sí los distintos derechos al descanso diario, semanal, festivos, vacaciones, etc. De esta premisa se infiere que la determinación convencional de la jornada (ya se fije en términos semanales, mensuales o anuales) debe articularse de tal forma que garantice el respeto de todas las normas reguladoras de los distintos periodos de asueto, efectuándose los cálculos precisos para ello, pues cada descanso posee su propia función y despliega su eficacia de manera autónoma.