

Si trabajas en otro sector y crees que la misma situación se da en tu empresa, habla con tus representantes de **CGT**. La doctrina que ha aplicado la Audiencia Nacional no es exclusiva del contact center. Puede ser aplicable en muchos otros contextos.

**CONCLUSIÓN:
LA LUCHA CONTINÚA,
Y ESTAMOS GANANDO**

La sentencia 88/2026 de la Audiencia Nacional es una victoria real, tangible, medida en días de descanso que las empresas deben devolver a sus trabajadoras y trabajadores. Es también una victoria simbólica, porque demuestra que la lucha organizada, sostenida y bien fundamentada da resultados.

Pero sería ingenuo pensar que la batalla ha terminado. La patronal recurrirá. Los grandes sindicatos negociadores del Convenio tendrán que posicionarse ante sus bases sobre por qué llegaron tarde. Las empresas intentarán cumplir lo mínimo posible y en los plazos más dilatados posibles. El Tribunal Supremo tendrá que pronunciarse.



CGT seguirá ahí. Como ha estado desde el principio. Impulsando conflictos colectivos, defendiendo derechos y abriendo camino cuando hace falta hacerlo.

La lucha continúa. Y seguiremos donde hemos estado siempre: organizando, peleando y defendiendo los derechos.

Esta victoria es de todas las personas trabajadoras del sector. Pero el mérito de haberla iniciado, de haber abierto el camino cuando nadie más lo hacía, es de la **CGT** del contact center, de la letrada Clara Pirón, de todos los afiliados y afiliadas que sostienen este sindicato con su cuota y su compromiso. A todas ellas y ellos, nuestra más sincera enhorabuena y nuestra gratitud.

Hemos ganado, pero queda el Supremo.

Mayo 2026

Álvaro Andrade
S. comuninación Sector Telemarketin



VII Época - Dossier número 1 / Pontevedra, 8 de junio de 2026

DOSIER
núm. 1
Sentencia
Contact-Center

La Campana

semanario anarcosindicalista - información y debate anarquista
Edita: Sindicato Único de Trabajadores Solidaridad Obrera de Pontevedra de la CGT

VII Época - Dossier N° 1 Pontevedra, día 8 de Juno de 2026 / www.revistalacampana.info



**SENTENCIA HISTÓRICA EN
EL TELEMARKETING:
LA AUDIENCIA NACIONAL
OBLIGA A COMPENSAR
LOS FESTIVOS QUE CAEN
EN SÁBADO**

Presentación

Es frecuente que las corporaciones sindicales y los sindicatos mayoritarios ninguneen a las secciones sindicales de la CGT por ser un sindicato minoritario. Con la pretensión de sacar provecho propio, mienten al personal intentando colgar el San Benito a la CGT de sindicato amateur y sin conocimiento de lo sindical y sobre todo de lo jurídico. La intención es crear desconfianza entre la plantilla de las capacidades de la CGT. Este juego sucio se desmiente una y otra vez, cada vez que las secciones sindicales de la CGT dan un paso adelante, tanto para defender a la clase obrera como cuando deciden pasar a la movilización.

En la CGT, la acción sindical se ejerce mediante la autoorganización y la movilización de abajo a arriba. Este procedimiento, connatural al sindicalismo, es cada vez más extraño para las corporaciones y mayoritarios que pese a ser fruto de la conciencia de clase, obrera y transformadora, les cuesta entenderlo y más practicarlo. Así, estas corporaciones y mayoritarios van abandonando su esencia, perdiendo capacidades y agarrándose a los servicios a los trabajadores y trabajadoras para subsistir. Entre estos servicios, el jurídico adquiere gran relevancia pero burocratizado, dirigido desde la cúpula y desempatizado de las personas que atiende.

Nuestras secciones sindicales del Telemarketin tienen una dilatada experiencia sindical. En condiciones nada favorables se autoorganizan, defienden con eficacia a la clase obrera, se movilizan, tumban EREs en los tribunales y como en esta ocasión demuestran que también en lo jurídico saben donde pisan. Una pisada firme, coherente y con conocimiento que es lo que distingue a las asesorías jurídicas de los sindicatos de la CGT. Si sólo se tratara de lo jurídico tendríamos mucha más afiliación.

La Campana

CGT ABRE EL CAMINO JURÍDICO EN UN CONFLICTO QUE SACUDE A TODO EL SECTOR DEL CONTACT CENTER Y APUNTA A MUCHOS MÁS

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia que va a cambiar las condiciones laborales de cientos de miles de trabajadoras y trabajadores del sector de contact center en todo el Estado. Lo ha hecho estimando íntegramente la demanda que CGT presentó el 13 de abril de 2026, primera en plantear el conflicto de forma sectorial, y declarando ilegal la práctica generalizada de las empresas de no compensar los días festivos que coinciden con el descanso semanal fijo en sábado. Una victoria que no es solo del telemarketing. Es una victoria que abre puertas, que marca jurisprudencia, que pone nombre a un robo silencioso que llevaba años produciéndose con total impunidad.

Hablamos de la sentencia número 88/2026 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, dictada el 19 de mayo de 2026. Ponente: D. Francisco Javier Piñonosa Ros. Resolución: estimatoria. **Pronunciamiento: histórico.**

EL ROBO QUE NADIE QUERÍA VER

Para entender la trascendencia de lo que ha ocurrido, hay que entender primero el fraude que ha estado ocurriendo durante años, con absoluta naturalidad, como si fuera parte del paisaje.

En el sector de contact center lo que popularmente se conoce como telemarketing, aunque la etiqueta se queda corta para describir la realidad de miles de personas que atienden líneas de atención al cliente, soporte técnico, gestión de incidencias o ventas telefónicas la inmensa mayoría de la plantilla trabaja de lunes a viernes, con el sábado y el domingo como días de descanso. Hay también trabajadores y trabajadoras con jornada de lunes a sábado, con el domingo como único día libre en la semana. Hasta aquí, nada extraordinario.

El problema aparece cuando un día festivo puede ser un festivo nacional, uno autonómico o uno local cae en sábado. En ese momento, para quien trabaja de lunes a viernes o de lunes a sábado, el festivo coincide exactamente con su día de descanso habitual. Y las empresas del sector, de forma sistemática, generalizada y perfectamente coordinada a nivel patronal, han venido considerando que en ese caso no hay nada que compensar. El festivo, argumentaban, ya estaba «disfrutado» porque coincidía con la libranza. El sábado era sábado, festivo o no. Punto final.

Pero eso no es así. **Y la Audiencia Nacional lo acaba de decir de manera clara**, con respaldo en una sólida cadena de jurisprudencia del Tribunal Supremo: **el descanso semanal y el festivo laboral son dos**

Febrero-marzo de 2026: CGT solicita mediación ante el SIMA. El acto de mediación del 6 de marzo concluye también sin acuerdo.

13 de abril de 2026: CGT presenta demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, primera demanda sectorial sobre esta cuestión. Primera y única en plantear el conflicto de manera sectorial desde el primer momento.

23 de abril de 2026: USO presenta su demanda (autos 158/2026), que será acumulada a la de CGT

24 de abril de 2026: FeSMC-UGT presenta su demanda (autos 161/2026), también acumulada.

27 de abril de 2026: La Federación de Servicios de CCOO presenta su demanda (autos 167/2026), igualmente acumulada.

6 de mayo de 2026: Celebración del juicio oral. Sin acuerdo de conciliación previa. Las partes exponen sus posiciones. La patronal presenta sus excepciones y defiende el fondo de su postura.

19 de mayo de 2026: La Audiencia Nacional dicta la sentencia 88/2026. Estimatoria. Íntegramente.

UNA REFLEXIÓN SOBRE EL MODELO SINDICAL

No podemos cerrar este artículo sin una reflexión más amplia sobre lo que esta victoria representa en términos del modelo sindical que CGT defiende.

CGT es un sindicato de acción directa, asambleario, que no cobra subvenciones del Estado ni de la patronal y que, en consecuencia, no tiene más recursos para actuar que los que ponen las afiliadas y afiliados con sus cuotas y su trabajo militante. No tenemos los recursos de los sindicatos mayoritarios. No tenemos sus estructuras, ni sus equipos técnicos, ni sus locales subvencionados.

Pero tenemos algo que, a veces, vale más que todo eso: la voluntad de ir primero cuando hay que ir primero. La disposición a no esperar a que las aguas estén calmadas antes de tirarse a nadar. La convicción de que el derecho no se regala, que hay que conquistarlo, y que la conquista requiere riesgo.



Esta sentencia es un ejemplo de todo eso. CGT vio el problema, estudió el derecho, trabajó la estrategia, asumió los costes y presentó la demanda. Los demás vinieron después. El resultado beneficia a todas las personas trabajadoras del sector, independientemente de cuál sea su sindicato o de si están afiliadas a alguno. Porque así funciona el conflicto colectivo: con efectos erga omnes, para todo el colectivo afectado.

No pedimos exclusividad en la victoria. Pero sí queremos que quede claro quién la inició y por qué. No para darnos palmadas en la espalda, sino para que sirva como argumento de futuro: cuando en tu empresa, en tu sector, en tu lugar de trabajo, hay un problema que nadie quiere tocar, CGT lo toca. Eso es lo que hemos demostrado aquí.

QUÉ PUEDES HACER AHORA

Si trabajas en el sector de contact center, esto es lo que necesitas saber:

La sentencia supone un paso enorme y una victoria muy importante para el sector. Pero **hay una cuestión importante que debemos trasladar: la resolución todavía no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.**

Por ello, desde CGT consideramos que lo más prudente es **mantenerse informadas e informados y seguir la evolución del procedimiento antes de iniciar reclamaciones individuales relacionadas con esta cuestión.**

Iremos informando de cada avance y, cuando llegue el momento adecuado, facilitaremos orientación de como ejercer este derecho y reclamar lo que corresponda.

Mientras, guarda todos los registros. Conserva tus nóminas, tus calendarios laborales, tus turnos. Documenta qué festivos han coincidido con tu sábado de libranza en los últimos años. Esa documentación será esencial para calcular qué te corresponde retroactivamente.

Consulta con la sección sindical de CGT en tu empresa. Si no hay sección de CGT en tu empresa, contacta con la federación sectorial de CGT en tu territorio. El gabinete jurídico confederal está trabajando en las estrategias de seguimiento de esta sentencia.

derecho que la Audiencia Nacional ha declarado existe desde ya.

MÁS ALLÁ DEL TELEMARKETING:
UNA SENTENCIA QUE ABRE PUERTAS

Esta sentencia tiene una importancia que trasciende al sector de contact center. Es cierto que el fallo se refiere específicamente a las empresas afiliadas a la CEX y al ámbito del III Convenio Colectivo estatal del sector. Pero la doctrina jurídica que aplica no está circunscrita a ese sector.

El principio declarado que el descanso semanal y el festivo laboral son derechos distintos que no pueden solaparse es un principio de alcance general, aplicable a cualquier sector donde se dé la misma situación: trabajadores con descanso semanal fijo en sábado (o en cualquier otro día) en el que ocasionalmente cae un festivo, sin que la empresa reconozca ninguna compensación.

¿Cuántos sectores hay en este país donde se produce exactamente la misma situación? ¿Cuántos convenios colectivos tienen la misma laguna, consciente o inconscientemente? ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras llevan años viendo cómo sus festivos desaparecen sin rastro cuando tienen la mala suerte de caer en su día de libranza?

Desde CGT animamos a todas las secciones sindicales, a todos los delegados y delegadas, a revisar sus convenios colectivos y a analizar si esta situación se da en sus sectores. La herramienta jurídica existe. El precedente está establecido. Lo que hace falta es voluntad de usarla.

EL CONTEXTO DEL SECTOR: UN MUNDO
LABORAL DIFÍCIL

Para entender el significado real de esta victoria, hay que tener presente el contexto en el que trabajan las personas del sector de contact center.

El telemarketing es uno de los sectores con mayor presencia de trabajadoras —las mujeres son mayoría aplastante en sus plantillas y con unas condiciones laborales que en muchos casos bordean los límites de lo aceptable. Jornadas parciales impuestas, turnos rotativos, control exhaustivo de los tiempos de llamada, presión comercial constante, sueldos que en muchos casos no superan el salario mínimo interprofesional o lo hacen con escaso margen.

En ese contexto, la pérdida de un día de festivo puede parecer algo menor. Un solo día. ¿Qué importa? Pero no se trata de un solo día: se trata de un derecho



sistemáticamente negado, que puede suponer entre tres y seis días al año dependiendo del calendario festivo y de las Comunidades Autónomas. Multiplicado por los años en que ha ocurrido. Multiplicado por los cientos de miles de personas que trabajan en el sector. La dimensión real del expolio no es pequeña.

Además, la batalla por este derecho tiene un valor simbólico que va más allá del número de días. Tiene el valor de decir: no todo vale. Tiene el valor de afirmar que las personas que trabajan en este sector muchas veces invisibles, muchas veces tratadas como piezas intercambiables de una máquina tienen derechos que los tribunales van a proteger. Que hay límites. Que CGT, cuando nadie más se mueve, se mueve.

CRONOLOGÍA DE UNA VICTORIA

Para que quede registro claro de cómo se llegó hasta aquí, reconstruimos brevemente la cronología de los hechos más relevantes:

Septiembre de 2018: UGT presenta consulta a la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo de Contact Center sobre la coincidencia de días de descanso semanal con festivos. La reunión de 11 de septiembre de 2018 termina sin acuerdo.

Noviembre de 2024: La Comisión Paritaria del III Convenio alcanza un acuerdo parcial: las personas que trabajan de lunes a domingo y no tienen descanso semanal fijo tienen derecho a un día adicional cuando el festivo coincide con su descanso. Pero el acuerdo deja fuera a quienes tienen descanso fijo en sábado. El problema de fondo sigue sin resolverse.

Febrero de 2026: CGT presenta consulta a la Comisión Paritaria sobre la interpretación del artículo 23 del Convenio respecto a la coincidencia de festivos con la libranza en sábado.

Marzo de 2026: La reunión de la Comisión Paritaria del 10 de marzo termina sin acuerdo.

derechos distintos, con naturaleza jurídica diferente y finalidades diferentes, y uno no puede absorber ni neutralizar al otro. Cuando coinciden, el festivo no se disfruta realmente. Y si no se disfruta, se tiene derecho a compensación.

Lo que durante años se presentó como una cuestión técnica, como un problema de calendario, como algo inevitable, era en realidad un expolio silencioso. Un día de descanso al que las trabajadoras y trabajadores tenían derecho retribuido, irrecuperable, reconocido por ley que las empresas se apropiaban sin dar nada a cambio.

CGT: PRIMERA EN PLANTEAR EL
CONFLICTO DE FORMA SECTORIAL

La historia de esta sentencia empieza mucho antes del 13 de abril de 2026. Empieza, de hecho, con la propia CGT tomando la delantera cuando el resto aún no se había movido.

Fue CGT quien, tras la falta de acuerdo en la mediación del SIMA celebrada a principios de 2026 mediación convocada a iniciativa de la propia CGT y ante el fracaso de las gestiones ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector, decidió dar el paso que nadie más estaba dispuesto a dar: presentar una demanda de conflicto colectivo de ámbito sectorial, dirigida directamente contra la patronal del sector, la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX).

Era el 13 de abril de 2026. CGT planteaba el conflicto con la máxima ambición: no una empresa, no un centro de trabajo, no un caso concreto. Todo el sector. Todas las empresas afiliadas a la CEX. Todas las personas trabajadoras sujetas al III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center.

La demanda de CGT era clara en sus pretensiones: declarar no ajustada a derecho la práctica de no compensar los festivos que coinciden con el sábado de libranza; reconocer el derecho de las trabajadoras y trabajadores a un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca esa coincidencia; y declarar que la compensación tiene efectos retroactivos desde el período no prescrito.



Lo que ocurrió después ilustra perfectamente las dinámicas del sindicalismo de este país. Cuando vieron que CGT había presentado la demanda, que el conflicto estaba abierto, que el camino jurídico estaba trazado, vinieron los demás. La USO presentó su demanda el 23 de abril. FeSMC-UGT, el 24 de abril. La Federación de Servicios de CCOO, el 27 de abril. Todas en el plazo de quince días, todas acumuladas a la demanda de CGT, todas siguiendo el surco que CGT había abierto. Los sindicatos mayoritarios, los que llevan años sentados a la mesa negociadora del Convenio. Convenio que firma la patronal con CCOO y UGT, llegaron tarde y detrás.

Esto no es un reproche menor. Es un dato que dice mucho sobre quién realmente pone el cuerpo cuando hay que hacerlo, y quién espera a ver qué pasa antes de sumarse al vagón del tren.

La letrada de los servicios jurídicos de CGT, Clara Pirón, llevó la argumentación jurídica de la demanda. Su trabajo ha sido estimado íntegramente por la Sala. Íntegramente. Sin matices que recorten lo pedido, sin medias tintas que suavicen el alcance de lo declarado.

EL PAPEL DE LA SENTENCIA DEL
CASO ZARA

No podemos contar esta historia sin mencionar otro capítulo previo en el que CGT también fue protagonista: la conocida «sentencia Zara».

La STS 372/2025 de 30 de abril (rec. 113/2023), dictada por el Tribunal Supremo, estableció que las trabajadoras y trabajadores con jornada de lunes a domingo que tienen su descanso semanal fijado en un día concreto entre lunes y viernes tienen derecho a que, cuando un festivo laboral coincide con ese día de descanso, se les compense con otro día libre. No se puede absorber el festivo en el descanso semanal. Los dos derechos son autónomos.

Ese asunto también lo inició CGT. La sentencia del Supremo en el caso Zara fue la que abrió definitivamente el camino jurídico para extrapolar el criterio al sector del telemarketing. Y cuando la Comisión Paritaria del Convenio de Contact Center no fue capaz de alcanzar un acuerdo sobre la cuestión en la reunión de 10 de marzo de 2026 que terminó sin entendimiento entre patronal y sindicatos firmantes del Convenio, CGT no esperó más. Tomó el precedente que ella misma había contribuido a construir y lo convirtió en demanda sectorial.

La sentencia de la Audiencia Nacional que ahora comentamos es, en buena medida, hija de la sentencia Zara. Pero también es

mucho más que eso: es la aplicación de esa doctrina al supuesto concreto del sector de contact center, con sus peculiaridades, con su Convenio específico, con su estructura organizativa. Y la Audiencia Nacional lo hace de manera contundente, sin fisuras, rechazando todos los argumentos de la patronal.

LO QUE DICE LA SENTENCIA: ANÁLISIS JURÍDICO

La sentencia 88/2026 es un texto denso, riguroso, bien construido. Vale la pena detenerse en sus principales razonamientos, porque ayudan a entender no solo qué se ha decidido, sino por qué, y qué alcance tiene.

Las excepciones procesales de la patronal, rechazadas una a una

Antes de entrar al fondo del asunto, la representación de la CEX intentó bloquear el proceso mediante excepciones procesales. Planteó tres: falta de legitimación activa de USO para ser parte demandante, falta de acción por ausencia de interés real de la patronal en el conflicto, e inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para resolver lo pedido, **Las tres fueron rechazadas.**

Sobre la legitimación de USO, la Sala señaló que, aunque no constan acreditados datos específicos de implantación del sindicato en el sector, el hecho de que CCOO y UGT que sí tienen implantación reconocida se hayan adherido íntegramente a la demanda de USO y asumido sus argumentos hace que el proceso no pueda quedar paralizado por esa razón. Además, la propia Sala tiene conocimiento de que USO tenía representación en distintas empresas del sector, sin que su legitimación haya sido cuestionada en otros procedimientos anteriores.

Sobre la falta de acción, la Sala es contundente: estamos ante un conflicto real, actual, con posiciones perfectamente definidas y antagónicas. La patronal expresó su negativa en la Comisión Paritaria. Las empresas expresaron su negativa ante solicitudes individuales. No hay ningún vacío de interés que justifique la excepción.

Sobre la inadecuación de procedimiento, la CEX argumentó que lo que los sindicatos pedían equivalía de facto a modificar el artículo 23 del Convenio, relativo a la distribución irregular de la jornada. La Sala lo rechaza: los sindicatos no piden modificar el Convenio. Piden que se aplique el derecho vigente.



Que los festivos no sean absorbidos por el descanso semanal. Eso no es una modificación convencional; es la aplicación de las normas sobre tiempo de trabajo.

El marco jurídico: dos derechos distintos que no se pueden fundir

El núcleo jurídico de la sentencia descansa sobre una distinción que parece técnica pero que tiene enormes consecuencias prácticas: el descanso semanal (artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores) y las fiestas laborales (artículo 37.2 del ET) son dos instituciones jurídicas diferenciadas, con fundamentos distintos y finalidades distintas. El descanso semanal responde a la necesidad biológica y social de recuperación del esfuerzo del trabajo. Los festivos laborales responden a una tradición cultural, social y, en algunos casos, religiosa, que el ordenamiento jurídico ha reconocido como días de descanso adicionales retribuidos e irrecuperables.

El artículo 37.2 del ET dice algo muy claro: las fiestas laborales «tendrán carácter retribuido y no recuperable». No recuperable significa exactamente eso: que si no se disfrutan, no se pueden exigir como tiempo de trabajo adicional. Pero la cara opuesta de esa moneda es que si no se disfrutan porque coinciden con otro descanso tampoco se pueden dar por consumidas. Deben compensarse.

La Directiva europea 2003/88, sobre ordenación del tiempo de trabajo, añade otra capa: el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido claro en que los distintos periodos de descanso previstos en el ordenamiento no pueden solaparse entre sí de manera que uno absorba al otro. Cada descanso sirve a su propia finalidad y debe poder disfrutarse de manera efectiva y autónoma.

La doctrina del Tribunal Supremo: una evolución coherente

La sentencia hace un recorrido detallado por la evolución de la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia, que es ilustrativo de cómo el derecho, cuando se trabaja con constancia, puede avanzar en la dirección correcta.

En 1993, el Supremo negó el derecho de los trabajadores de lunes a viernes a compensar los festivos que caían en sábado. Era una doctrina restrictiva, anclada en una visión rígida de la jornada laboral.

Pero esa doctrina fue evolucionando. La STS 570/2022, el llamado «caso Atento», fue el

gran punto de inflexión: reconoció el derecho de los trabajadores a turnos del sector de contact center a que sus descansos semanales no se solapen con los festivos laborales, estableciendo la obligación de compensación cuando se produce ese solapamiento. Después vino la STS 502/2024, el caso Sitel Ibérica también del sector de contact center, que insistió en la misma dirección. Y la STS 997/2024, el caso Espasa Calpe, que amplió el principio a trabajadores con descanso semanal variable. Y finalmente la STS 372/2025, el caso Zara, que lo extendió a trabajadores con descanso semanal en día fijo, cerrando el círculo.

La Audiencia Nacional recoge toda esta cadena jurisprudencial y concluye que no hay razón para excluir de ese principio general a los trabajadores de contact center que prestan servicios de lunes a viernes o de lunes a sábado con el sábado como día de libranza fija. El principio es el mismo: los festivos que coincidan con el descanso semanal no se disfrutan efectivamente y deben ser compensados.

El argumento de la patronal sobre la jornada anual: desactivado

La patronal intentó un argumento de fondo que merecía respuesta: si se reconoce el derecho a compensar estos festivos, el número de horas trabajadas al año se vería reducido, alterando el cómputo anual de jornada establecido en el Convenio (1.764 horas anuales en cómputo máximo).

La Sala rechaza este razonamiento con claridad. La controversia no es sobre cuántas horas hay que trabajar, sino sobre en qué días hay que descansar. El Convenio establece las horas anuales de trabajo, pero no puede utilizarse para privar a los trabajadores de derechos que la ley les reconoce. Las dificultades en la elaboración del calendario laboral no equivalen a imposibilidad, y no pueden servir de excusa para incumplir derechos laborales.

EL FALLO: TRES DECLARACIONES CON EFECTOS INMEDIATOS Y RETROACTIVOS

La parte dispositiva de la sentencia el fallo propiamente dicho contiene tres declaraciones de enorme importancia:

Primera: Se declara no ajustada a derecho la práctica generalizada de las empresas del sector de contact center de no compensar los días festivos



laborales estatales, autonómicos y/o locales cuando coinciden con el sábado de libranza semanal de trabajadoras y trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Segunda: Se declara el derecho de todas las personas trabajadoras del sector afectadas a que los días festivos no sean absorbidos ni neutralizados por el descanso semanal. Las empresas quedan obligadas a conceder un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca esa coincidencia. Y ese día de compensación deberá disfrutarse en un periodo no superior a 14 días.

Tercera: Se declara la obligación de las empresas de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos desde el periodo no prescrito. Las trabajadoras y trabajadores que hayan sufrido este expolio tienen derecho a reclamar lo que les corresponde.

¿QUÉ OCURRIRÁ AHORA? EL RECURSO DE CASACIÓN Y SU IMPLICACIONES

La sentencia no es firme. La Audiencia Nacional lo advierte expresamente: cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que podrá prepararse en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación.

Nadie en **CGT** tiene dudas sobre lo que va a hacer la patronal: recurrir. La CEX interpondrá recurso de casación. Lo hará por las mismas razones que llevaron a sus abogados a plantear las excepciones procesales y a construir sus argumentos de fondo: ganar tiempo, dilatar el cumplimiento, evitar por el momento la asignación efectiva de los días de compensación.

Es el manual. Es lo que siempre hace la patronal cuando pierde en los tribunales: recurrir, apelar, subir de instancia, buscar cualquier resquicio que permita que el fallo no se ejecute. Entretanto, las empresas siguen como si nada. Los trabajadores siguen sin cobrar lo que les deben. El tiempo trabaja para quien tiene la sartén por el mango.

Desde **CGT** sostenemos que el Tribunal Supremo confirmará esta sentencia. La línea jurisprudencial es clara, es coherente, es sostenida en el tiempo. La doctrina está consolidada. Pero eso no significa que debamos cruzarnos de brazos esperando la sentencia definitiva. Hay acciones que pueden tomarse ya, reclamaciones que pueden formularse, presión que puede ejercerse. El