

**Jurisdicción:** Social

**Ponente:** Francisco Javier Sanz Marcos

**Origen:** Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

**Fecha:** 06/11/2023

**Tipo Resolución:** Sentencia

**Sección:** Primera

**Número sentencia:** 34/2023

**Número recurso:** 7/2023

**Numroj:** STSJ CAT 9722:2023

**Ecli:** ES:TSJCAT:2023:9722

**Asunto:** La cuestión principal en disputa es la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con la negociación colectiva y los derechos laborales, especialmente en relación con el levantamiento de la suspensión de derechos laborales establecidos en convenios colectivos tras la entrada en vigor del RDL 10/2015, en el contexto de la normativa anterior del RDL 20/2012.

## Resumen IA

### Antecedentes

- **Partes**

- **Demandante:**

- \* D<sup>a</sup> Vicenta (Representante de FeSP-UGT Catalunya)

- **Demandado:**

- \* Administración de la Generalitat de Catalunya

- **Pretensiones de las partes**

- **Demandante:**

- \* Reconocimiento de 23 días de vacaciones fraccionadas.

- \* Reconocimiento de 40 días naturales de vacaciones fuera del período habitual.

- \* Reconocimiento de 5 días laborales adicionales por 35 o más años de servicio.

- \* Reconocimiento de 70 horas anuales por asuntos propios.

- \* Permiso retribuido del 100% por reducción del 30% de jornada durante el primer año de vida de un menor a cargo. - **Demandado:**

- \* Desestimación de la demanda.

- **Argumentos**

- **Demandante:**

- \* Invocan el artículo 46 del VI Convenio Colectivo, que establece las vacaciones anuales retribuidas de 1 mes por cada año completo de servicio.

- \* Argumentan que tienen derecho a 40 días naturales si las vacaciones se disfrutaron fuera del período habitual a petición de la Administración.

- \* Señalan que tienen derecho a días adicionales de vacaciones por antigüedad según el artículo 54.9 del Convenio Colectivo.

- **Demandado:**

- \* Alega que la normativa aplicable ha cambiado y que la Ley 5/2012 establece la inaplicabilidad de condiciones que contravengan sus disposiciones.

- **Cronología**

- **01/02/2023:** Entrada de la demanda de conflicto colectivo presentada por D<sup>a</sup> Vicenta.

- **06/02/2023:** Diligencia de Ordenación para el registro y designación de Ponente.

- **23/02/2023:** Subsanación del defecto de acreditación representativa.

- **02/03/2023:** Primer señalamiento para el 23 de mayo de 2023.

- **23/05/2023:** Acto suspendido por huelga del personal de la Administración de Justicia.

- **26/09/2023:** Nuevo señalamiento para la vista del caso.

- **18/04/2023:** Reasignación de la ponencia por baja médica del Ponente.

- **Fecha de la vista:** Celebrada y autos concluidos para sentencia.

### Fundamentos

- **Hechos válidos**

Se reconoce que los derechos laborales de los promoventes fueron reconocidos por sus negociadores colectivos. El RDL 10/2015 se considera una norma que rehabilita la eficacia de lo pactado en Convenio una vez agotada la

vigencia de la normativa anterior. La Ley Autonómica 5/2012 y el RDL 20/2012 establecieron limitaciones a los derechos laborales que se discutieron en el proceso. El art. 8.3 del RDL 20/2012 suspendió los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral en relación a permisos y vacaciones. La entrada en vigor del RDL 10/2015 generó un debate sobre si levantó la suspensión impuesta por el RDL 20/2012.

- **Argumentos de derecho**

La primacía de la ley sobre el convenio colectivo y el derecho a la negociación colectiva son fundamentales en el análisis del caso. La jurisprudencia establece que las limitaciones a los derechos laborales deben estar justificadas y que el legislador tiene un amplio margen para regular estos aspectos. El RDL 10/2015, al modificar el EBEP, implica que la suspensión de derechos reconocidos en convenios colectivos se levanta para el personal laboral. La interpretación de las disposiciones adicionales del RDL 10/2015 indica que las limitaciones del RDL 20/2012 ya no se aplican al personal laboral.

- **Hecho clave**

La entrada en vigor del RDL 10/2015 que se considera como el hecho que provocó el levantamiento de la suspensión de derechos laborales. La prueba que apoya esta conclusión es la interpretación de las disposiciones del RDL 10/2015 que establece que "las limitaciones del reformado art. 8.3 RDL 20/2012 ya sólo se aplican a los funcionarios y no al personal laboral". Cuestión de hecho.

- **Ratio Decidendi**

La ratio decidendi se basa en la interpretación de la relación entre el RDL 10/2015 y el RDL 20/2012, considerando que la entrada en vigor del primero implica el levantamiento de la suspensión de derechos laborales establecidos en convenios colectivos, apoyándose en la STS de 26 de octubre de 2022 y otras sentencias relacionadas.

- **Legislación**

Art. 8.3 del RDL 20/2012 Disposición Adicional primera del RDL 10/2015 Art. 51 del EBEP

- **Hechos no probados**

No se demostró que los acuerdos o pactos mencionados por la Generalitat fueran prevalentes frente a los convenios colectivos ya establecidos. No se acreditó la fuerza obligacional del acuerdo incorporado al folio 210 de las actuaciones en relación a los derechos laborales en cuestión.

## **Fallo**

- **Sentido del fallo de la sentencia**

Se reconocen derechos laborales a los promoventes en virtud de la Disposición Adicional Primera del RDL 10/2015.

- **Contenido dispositivo o pronunciamiento**

Se reconocen 23 días de vacaciones si se disfrutan en períodos fraccionados, 40 días naturales si se realizan fuera del período habitual a petición de la Administración, 5 días laborales adicionales de vacaciones por 35 o más años de servicios prestados, 70 horas anuales por asuntos propios y un permiso retribuido del 100% en casos de reducción del 30% de jornada durante el primer año de vida de un menor a cargo.

- **Condena en costas**

Sin costas.

## **Datos identificativos**

- **Identificadores**

– Sentencia Nº 34/2023 - Demanda Conflicto Colectivo Número 7/2023

- **Tipo de procedimiento**

Conflicto Colectivo

## **ENCABEZAMIENTO:**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**DEMANDA CONFLICTO COLECTIVO NÚMERO 7/2023**

ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ

ILMA. SRA. MARÍA TERESA OLIETE NICOLÁS

ILMA. SRA. AMPARO ILLAN TEBA

En Barcelona a 6 de noviembre de 2023.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

## EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### S E N T E N C I A N.º 34/2023

En los autos n.º 7/2023, iniciados en virtud de demanda conflicto colectivo, ha actuado como Ponente el/la Ilmo/a Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.

#### ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Con fecha 1 de febrero de 2023 tuvo entrada en este Tribunal demanda de conflicto colectivo presentada por D<sup>a</sup> Vicenta en la condición que ostenta de Secretaria del Sector Administrativo de la Generalitat (en nombre de FeSP-UGT Catalunya) contra la Administración de la Generalitat de Catalunya, *suplicando* en la misma "se proceda... al reconocimiento de los siguientes derechos" (en *virtud* de la Disposición Adicional Primera del RDL 10/2015):

"Total de *23 días de vacaciones* si se disfrutaran en períodos fraccionados.

*40 días naturales de vacaciones* si deben realizarse fuera del período

habitual a petición de la Administración.

*5 días laborales adicionales de vacaciones por 35 o más años .....*

*70 horas anuales por asuntos propios .*

*Permiso retribuido del 100%* en los casos de reducción del 30% de

jornada durante el primer año de vida de un menor a cargo".

SEGUNDO.- Tras acordarse su registro y designa de Ponente mediante Diligencia de Ordenación de 6 de febrero de 2023 (que advierte sobre el "defecto de acreditación" representativa; debidamente subsanado el día 23 del mismo mes), por Decreto de 2 de marzo de 2023 se efectúa un primer señalamiento para el día 23 de mayo de 2023. Acto que se suspende debido a la convocatoria de huelga afectante al personal de la Administración de Justicia; procediéndose a señalar nuevamente a 26 de septiembre de 2023. Con anterioridad a dicha data, mediante Diligencia del 18 de abril de 2023 y por razón de baja médica del Ponente inicialmente designado se procede a reasignar la ponencia.

TERCERO.- Celebrada la vista con el resultado que certifica la pertinente grabación quedaron los autos conclusos para sentencia, incorporándose a las actuaciones (junto a la prueba documental aportada en dicho acto por la representación letrada de la Generalitat) la incorporada por la promovente a su inicial escrito de demanda.

PRIMERO.- *Dispone (en su artículo 46 -"vacaciones"-) el VI Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Generalitat de Cataluña que "Las vacaciones anuales retribuidas son de 1 mes de duración por cada año completo de servicio; si el tiempo de servicio es inferior a 1 año, la duración de las vacaciones tiene que ser proporcional al tiempo trabajado"; fijándose en 23 días laborales las correspondientes al personal laboral. "(...) Si per necessitats del servei cal que un treballador/dora gaudeixi de les vacances fora del període habitual, la durada d'aquestes s'incrementarà a 40 dies naturals"; incremento que no se aplicará "si les vacances es gaudeixen fora del període habitual a petició propia..."*

Entre los "permisos" que relaciona el artículo 47 asignan sus negociadores " *70 hores anuals per assumptes propis sense justificació* "; subordinando su disfrute "a les necessitats del servei" que habrá de "fer efectiu entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent...(i). Artículo que en su apartado k recoge la reducción de jornada bajo las condiciones económico-retributivas que refiere (al 60, 80 o 100%) según cual sea la causa que la determine.

Vincula también el Convenio de referencia los "Premios" que contempla su artículo 54.9 "a los años de servicios prestados a la Administración de la Generalidad de Cataluña, que consiste en el *disfrute de días adicionales de vacaciones* , de acuerdo con el cuadro siguiente: Entre 15 y 19 años, ambos incluidos, de servicios, 1 día laboral adicional; Entre 20 y 24 años, ambos incluidos, de servicios, 2 días laborales adicionales; Entre 25 y 29 años, ambos incluidos, de servicios, 3 días laborales adicionales; 30 a 34 años de servicios, 4 días laborales adicionales... *35 o más... 5 días laborales adicionales* ...premio, al que se tiene derecho una vez se hayan completado los años de servicios prestados relacionados anteriormente (y que) se hace efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento del primer año del periodo de servicios prestados a la Administración de la Generalidad mencionado..."

SEGUNDO.- *En fecha 23 de marzo de 2012 se publica en el DOGC la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos* (silenciada en sus consideraciones por la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del VI Convenio Colectivo en su reunión de 31 de mayo de 2012; cuya acta damos por íntegramente reproducida -folios 149 a 152 de las actuaciones-); Norma cuya Disposición Adicional Sexta viene a establecer que "(...) A partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei *esdevenen inaplicables les condicions regulades pels convenis col·lectius que estableixen sistemes de premis vinculats als anys de serveis prestats consistents en la percepció de quantitats en metàl·lic* " (2); deviniendo "aplicable (entre otros colectivos) al personal funcionari, estatutari i laboral al servei de l'Administració de la Generalitat..." (3) con la consecuente nulidad de pleno derecho "dels pactes o les clàusules dels convenis col·lectius que se subscriuguin en matèria de sistemes de premis per vinculació o antiguitat que contravinguin el que estableix aquesta disposició".

Por Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (con entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE de 14 de julio de 2012) se habilitan, entre otras medidas y con "carácter excepcional", "la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, sólo cuando concorra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas... mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público (cuya modificación ... se introduce (para) aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral...". De esta forma se homogeneiza "el régimen de permisos para todas las Administraciones Públicas" y "se limita el número de días de asuntos particulares y de días adicionales a los de libre disposición que puedan haber establecido las Administraciones Públicas"; adoptándose con la misma finalidad en relación con el personal laboral, así como respecto de las vacaciones".

Así, bajo el enunciado "suspensión de pactos, acuerdos y convenios" y conforme a lo establecido en su artículo 16, "Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el art. 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado..." ( *en el que se incluye* tanto a "la Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia - 22.uno.a-; como " *Las Administraciones de las Comunidades Autónomas* , los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia" -22.uno.b-). Conforme a su DA Segunda ("Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas") se viene a mandar que "A los efectos de lo previsto en el art. 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de equilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público". Disposición que se ofrece en conjugada referencia con lo previsto en el apartado 3 de su artículo 8 conforme al cual "Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza"; y al que precede la modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007 del EBEP respectivamente referidos a los permisos y vacaciones de los "funcionarios públicos".

TERCERO.- *El 12 de septiembre de 2015* (día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado) entra en vigor el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía; Norma que, en su DA Primera (bajo el enunciado "permisos y vacaciones de los funcionarios públicos), advierte que " La limitación que establece el apartado Tres del artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012 , de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, para los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, *debe entenderse referida a la nueva redacción dada por el presente Real Decreto-ley a los permisos y las vacaciones de los funcionarios públicos* ".

En referencia a la "aplicación del permiso por asuntos particulares por antigüedad de la Administración General del Estado") su Disposición Adicional Segunda viene a establecer que "El permiso a que hace referencia el artículo 2.Dos de este Real Decreto-Ley será de aplicación en la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes"; refiriendo por su parte la Tercera de las citadas Disposiciones ("vacaciones adicionales por antigüedad en la Administración General del Estado") que "En la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales: - Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles;- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.-; Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles".

El 31 de octubre de 2015 se publica en el BOE el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; procediéndose (DD Unica.12) a la expresa derogación del artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía". Según señala en su artículo 51 ("jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal") " *Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente* ".

Entre otros particulares, su artículo 48 k reconoce a los funcionarios públicos 6 días al año por asuntos particulares y unas "vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor".

CUARTO.- En el marco del Acuerdo de 12 de febrero de 2016 suscrito por la Mesa General de Negociación de l'Empleat Públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya se alcanzó (entre otros) el referido a "dies de vacances per antiguitat" que, y en referencia a los "empleats públics" serán "per serveis prestats" los siguientes: "15 anys de serveis: 1 dia hàbil; 20 anys de serveis: 2 dies hàbils; 25 anys de serveis: 3 dies hàbils (y) 30 o més anys de serveis: 4 dies hàbils. *Acordándose* (como "dies d'assumptes personals per antiguitat) "2 dies addicionals al 6è trienni" y "1 dia adicional per cada trienni a complert a partir del 8è".

## FUNDAMENTOS:

PRIMERO.- En cumplimiento del mandato del artículo 97.2 de la LRJS el precedente relato resulta tanto del contenido de los documentos incorporados a las actuaciones; como, y en esencia, de los alegatos de parte que, por pacíficos o notorios, están exentos de una prueba que deviene en innecesaria ( art. 281. 3 y 4 LEC). Debiendo, en esta misma línea, advertirse que si bien la secuencia cronológico-objetiva que ofrece el redactado de la mayor parte de los particulares que lo integran (desde una estricta consideración jurídico-procesal) no participaría de la naturaleza fáctica exigible a los "hechos" probados que se relacionan (al tratarse de "normas" *paccionadas* o legales y ajenas, por tanto, a esta *normada* consideración), una mejor comprensión de los términos conformadores de la litis hace precisa la ineludible referencia al *iter normativo* directamente concernido por una cuestión esencialmente jurídica, que aparece informada (en sus aspectos más esenciales) por los principios de jerarquía y hermenéutica normativa a relacionar con el conflicto que pudiera derivarse de la colisión entre normas de distinto ámbito (según su fuente originadora sea la Administración General del Estado o la Autonómica) y de la eficacia atribuible a los convenios colectivos como reguladores de las relaciones de trabajo de quienes se encuentren bajo su ámbito de aplicación.

SEGUNDO.- Con carácter general debe recordarse "la primacía de la ley sobre el convenio colectivo y que el derecho a la negociación colectiva es un derecho esencialmente de configuración legal, siendo la ley la que ha de concretar y desarrollar, tanto su contenido como los presupuestos para su ejercicio y que, "por esta razón, el legislador goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva, en razón a la superior posición que ocupa la ley en la jerarquía normativa. Esto implica que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no conlleva el desapoderamiento normativo del Estado para regular aspectos básicos de su ejercicio, y, de otro, que *el principio de autonomía colectiva puede presentar excepciones siempre y cuando la limitación que suponga esté justificada*" ( STS de 19 de julio de 2023; con cita de las del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, 28 de junio de 1993 y 26 de marzo de 2001). Justificación de la excepcionalidad inaplicativa (convencional) entre las que el pronunciamiento del Alto Tribunal de 12 de abril de 2003 sitúa su "concreta referencia a las Leyes de Estabilidad Presupuestaria y la Ley de Presupuestos Generales del Estado...como causa (legal) de oposición a la aplicación del Convenio". Consolidado criterio jurisprudencial que viene a reiterar lo resuelto (entre otras coincidentes) por la STS de 11 de octubre de 2022 cuando, en su remisión a las dictadas el 10 de marzo y 16 de julio de 2020, reafirma "la aplicabilidad de las normas de control del gasto en el empleo público", atendiendo a "la licitud y constitucionalidad de la restricción de derechos, pese a que ello incida en la libertad sindical y la negociación colectiva..."; advirtiendo, en este sentido, como los Autos que cita del Tribunal Constitucional 85 y 104 de 2011 han "aclarado que la limitación o, si se quiere, reducción de derechos que se acuerda en el ámbito autonómico de referencia, igual que la experimentada en el ámbito Estatal, no infringe ningún precepto constitucional o estatutario". Y ello es así (avanza aquélla en su razonamiento) porque "la misma Constitución (art. 9.1) garantiza los principios de legalidad y jerarquía normativa y, conforme al art. 3.1.a) ET, las disposiciones legales prevalecen sobre cualquier otra fuente de la relación laboral ...".

TERCERO.- Partiendo de la admitida *neutralización normativa* de aquellos derechos laborales que habían sido reconocidos a los promoventes del conflicto por parte de sus negociadores colectivos, la cuestión a dilucidar en la presente litis radica en establecer el ámbito cronológico-subjetivo del RDL 10/2015 como norma expresiva del título jurídico-base de su *causa petendi*; y que (en razón a su contenido) vendría a rehabilitar la general eficacia de lo pactado en Convenio una vez agotada la vigencia de la normativa (excepcional en función de la coyuntural causa económica que la justificaba) por la que se facultaba al legislador para suspender la (general) efectividad del principio de negociación colectiva.

Entre los particulares a considerar como más directamente concernidos en su examen destaca, junto a la incuestionada inclusión convencional de las *condiciones laborales* cuya recuperación se pretende, el distinto ámbito regulador (desde la doble perspectiva de su contenido y la fuente de la que emana según cual sea Administración de las que deriva) de la Ley Autonómica 5/2012 (de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos) y el posterior Real-Decreto Ley 20/2012 (de la Administración General del Estado) que no limita su aplicación a los "premis vinculats als anys de serveis prestats consistents en la percepció de quantitats en metàl·lic" haciéndola extensiva a la suspensión de los efectos derivados de los "acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público" (en el que expresamente se incluye a las "Administraciones de las Comunidades Autónomas"). Lo que permite inferir su normativa correspondencia con lo previsto en la DA Primera del RDL 10/2015; siendo los efectos jurídicos a derivar de los ámbitos normativos de referencia (el paccionado en Convenio, junto a los mencionados Reales Decretos Leyes -20/2012 y 10/2015- lo que, en definitiva, constituye el núcleo central de la cuestión a debatir en la presente litis.

CUARTO.- En su respuesta al RCU 4172/2019 interpuesto por la empleadora HGU Gregorio Marañón (hospital público perteneciente al Servicio Madrileño de Salud) analiza la STS de 26 de octubre de 2022 la cuestión sometida a su decisión cual era la de "determinar si la entrada en vigor del RDL 10/2015, ha supuesto el levantamiento de la suspensión que impuso el art. 8.3 del RD Ley 20/2012 , de las previsiones contenidas en los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición, en este caso, personal laboral" del citado Hospital (quien había opuesto, en similares términos a los ahora reiterados por la Administración Autonómica, "que la disposición adicional del RDL 10/2015 no implica la derogación del art. 8.3 del RDL 20/2012, sino que la redacción de este precepto debe entenderse limitada a lo dispuesto en el RDL 10/2015, en cuanto da nueva redacción a los preceptos EBEP que regulan la materia".

Reiterando lo ya manifestado en sus pronunciamientos de 30 de mayo de 2019 (RCUD 1359/2017) y 29 de marzo de 2022 (Rec 90/2020) *precisa* el Alto Tribunal "que, hasta la entrada en vigor del RDL 20/2012 ... el art. 48.2 EBEP establecía: *Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada*

trienio cumplido a partir del octavo"; y que "el RDL 20/2012 modificó el EBEP para suprimir los días adicionales en atención a la antigüedad. Además en el apartado 3 del art. 8 dispuso: Desde la entrada en vigor de este Real Decreto -ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza". Norma a la que siguió "el RDL 10/2015, de 11 de septiembre (que) no alteró la redacción del art. 48 del EBEP, salvo para incrementar los días por asuntos propios de cinco a seis, mas sin restaurar el contenido del apartado segundo, suprimido con el RDL 20/2012.

No obstante (sigue diciendo el Alto Tribunal) a través de su art. 2.2 y 3, añadió dos nuevas disposiciones adicionales al EBEP : a) La Disp. Ad. 14ª, cuyo tenor literal dice: *Permiso por asuntos particulares por antigüedad. Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.* b) Disp. Ad. 15ª, con el texto siguiente: *Días adicionales de vacaciones por antigüedad. Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios público s.* Finalmente, la Disp. Ad. 1ª del citado RDL 10/2015 establecía: *Permisos y vacaciones de los funcionarios públicos. La limitación que establece el apartado Tres del artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, para los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referida a la nueva redacción dada por el presente Real Decreto-ley a los permisos y las vacaciones de los funcionarios públicos*".

QUINTO.- De los "antecedentes normativos" que se dejan reseñados obtiene el Alto Tribunal (en armonía con lo resuelto en sus sentencias de 29 de noviembre y 21 de diciembre de 2017 y 5 de abril de 2018) la hermenéutica aplicativa de su contenido, concluyendo que " **de existir pactos que reconocieran un mayor número de días que los establecidos en la norma de rango legal, la suspensión de los mismos impuesta por el mencionado art. 8.3 RDL 20/2012 había de entenderse alzada, respecto del personal laboral, con la entrada en vigor del RDL 10/2015**, que llevaba a cabo una derogación tácita del mismo"; de tal manera que "a partir del RDL 10/2015 se reconoce la posibilidad de dar más días de permiso por asuntos particulares en función de la mayor antigüedad a los funcionarios, en parecidos términos a los que reconoce ese derecho el convenio colectivo". Y siendo ello así " **cuando el sistema de permisos del personal laboral se regía por un acuerdo colectivo que contemplaba una mejora del mínimo legal, el alzamiento de la suspensión provoca el efecto de la recuperación del derecho**"; reiterando que "la derogación está implícita en el hecho de que la nueva disposición cambia la redacción de la antigua, lo que, tácitamente, supone la derogación de la reformada a partir de la entrada en vigor de la nueva.

La Disposición Adicional primera del RDL 10/2015, tanto en su rúbrica como en su tenor literal, es indicativa (concluye el Alto Tribunal como corolario de lo así argumentado) de que **las limitaciones del reformado art. 8.3 RDL 20/2012 ya sólo se aplican a los funcionarios y no al personal laboral. Ello supone alzar la suspensión de efectos de los derechos reconocidos en los convenios y pactos colectivos sobre el particular, por cuanto las limitaciones del tan citado art. 8.3 ya no se hacen extensivas al personal laboral**...solución interpretativa (que se considera) acorde con una interpretación lógico-sistemática del artículo 2 del RDL 10/2015, donde se empieza incrementando el número de días de permiso para asuntos particulares y se acaba (nueva adicional decimocuarta) reconociendo la posibilidad de dar más días de permiso por asuntos particulares en función de la mayor antigüedad a los funcionarios, en parecidos términos a los que reconoce ese derecho el convenio colectivo. Ello muestra que la intención de la norma fue mejorar la situación de los funcionarios y suprimir la suspensión acordada por la anterior de los parecidos derechos del personal laboral".

A ello se añade que "el art. 51 EBEP se remite a los preceptos de esa norma, en materia de permisos y vacaciones del personal laboral, lo que supone que han de ajustarse a lo previsto para el personal funcionario"; lo que " **no quiere decir que siga vigente la suspensión de las mejoras pactadas en los acuerdos y convenios colectivos aplicables al personal laboral que impuso el art. 8.3 del RD Ley 20/2015**, que ya hemos dicho que debe entenderse derogado por la mencionada disposición adicional primera del RD Ley 10/2015". Norma que " **se extiende por igual a todos los permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, tal y como de forma expresa se indica en el mismo, y ese es el ámbito en el que igualmente han de aplicarse las consecuencias jurídicas derivadas del levantamiento de la suspensión que el precepto imponía**".

SEXTO.- Sobre la base de lo así expuesto y razonado se viene congruentemente a concluir que "(...) la sentencia recurrida resuelve de acuerdo con la doctrina de esta Sala sobre la incidencia del RDL 10/2015 en el levantamiento de la suspensión que el RDL 20/2012 impuso a las disposiciones de los Pactos y convenios colectivos que, entre otras cuestiones, mejorasen los días de vacaciones del personal laboral y funcionario respecto de lo previsto en el EBEP, lo que además supone que haya de apreciarse la falta de contenido casacional como causa de desestimación del recurso".

Esta consolidada doctrina jurisprudencial pugna con lo argumentado por la representación letrada de la Generalitat en el acto de la vista cuando (frente a lo así resuelto) considera que el artículo 51 del EBEP constituye una "norma de màxims...aplicable al personal laboral" y que "no es pot aplicar un règim de permisos diferent al personal laboral"; rechazando la vigencia del "règim de vacances previst al IV Conveni que va ser suspès per la LLei 5/2012..." en favor de un "acord" que, como el incorporado al folio 210 de las actuaciones, no acredita su (prevalente) eficacia normativo-obligacional frente a lo convencionalmente acordado conforme al Convenio pacíficamente incorporado por la actora a su inicial escrito de demanda. Acuerdo que, en lo que respecta al disfrute de los días adicionales por vacaciones, se limita a señalar que la Mesa habrá de "implementar aquest dies" en los términos que dirige al Govern que "incolerà en el projecte de LLei de mesures de la Generalitat de 2016 la derogació de la disposició adicional 6ª de la LLei de mesures de 2012..." pero sin dotarlo a dicha data de una inadvertida fuerza obligacional.

En razón a lo así expuesto, vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación, en analógica extensión de lo razonado al resto de los derechos objeto de la pretensión de conflicto deducida por sus promoventes

## **FALLO:**

Que estimando la demanda de conflicto colectivo presentada por D<sup>a</sup> Vicenta en la condición que ostenta de Secretaria del Sector Administrativo de la Generalitat (en nombre de FeSP-UGT Catalunya) contra la Administración de la Generalitat de Catalunya por la presente se reconoce a sus promoventes los siguientes derechos en virtud de la Disposición Adicional Primera del RDL 10/2015:

Total de **23 días de vacaciones** si se disfrutan en períodos fraccionados; y **40 días naturales de vacaciones** si deben realizarse fuera del período habitual a petición de la Administración.

**5 días laborales adicionales de vacaciones por 35 o más años** de servicios prestados.

**70 horas anuales por asuntos propios** y un **permiso retribuido del 100%** en los casos de reducción del 30% de jornada durante el primer año de vida de un menor a cargo”.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado Social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N<sup>o</sup> 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER , cuenta N<sup>o</sup> 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

**Tirant Lo Blanch 2025**