



Roj: **STS 5563/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5563**

Id Cendoj: **28079140012025101069**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/11/2025**

Nº de Recurso: **76/2024**

Nº de Resolución: **1038/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 9722/2023,**
STS 5563/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1.038/2025

Fecha de sentencia: 11/11/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 76/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 11/11/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: T.S.J.CATALUÑA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 76/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1038/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva



D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 11 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado de la Generalitat de Catalunya, en representación y defensa de la Generalitat de Catalunya, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 34/2023, de 6 de noviembre, en demanda de conflicto colectivo núm. 7/2023, seguida a instancia de la Federación de Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (FeSP-UGT Catalunya), contra la Administración de la Generalitat de Catalunya.

Ha sido parte recurrida D.^a Marí Juana, como Secretaria del Sector Administrativo de la Generalitat de FeSP-UGT Catalunya, representada y defendida por la letrada D.^a Jérica Delgado Ros.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-D.^a Marí Juana, Secretaria del Sector Administrativo de la Generalitat de FeSP-UGT Catalunya, presentó demanda de conflicto colectivo, registrada con el núm. 7/2023, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando: «Se proceda al reconocimiento de los derechos expuestos en virtud de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 10/2015 y al reconocimiento de los siguientes derechos: Total de 23 días de vacaciones si se disfrutaran en periodos fraccionados. 40 días naturales de vacaciones si deben realizarse fuera del periodo habitual a petición de la Administración. 5 días laborales adicionales de vacaciones por 35 o más años de Servicios prestados. 70 horas anuales para 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.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.-Con fecha 6 de noviembre de 2023 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando la demanda de conflicto colectivo presentada, por D.^a Marí Juana 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 disfrutaran en periodos fraccionados; y 40 días naturales de vacaciones si deben realizarse fuera del periodo 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».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-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...".

2º.-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 subscriguin en matèria de sistemes de premis per vinculació o antiguitat que contravinquin 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 concurra 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 en 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".

3º.-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".

4º.-En el marco del Acuerdo de 12 de febrero de 2016 suscrito por la Mesa General de Negociació 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 6é trienni" y "1 dia adicional per cada trienni a complert a partir del 8è»».

QUINTO.- 1. Contra la anterior resolución se interpuso el presente recurso de casación por la parte demandada, en el que se consignan los siguientes motivos:

Único.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, se denuncia la infracción de las siguientes normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia que son aplicables para resolver la única cuestión del debate:

- La Disposición Adicional Primera 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. (BOE, 12/09/2015), interpretada de conformidad a los arts. 3.1 y art. 1.4 del Código Civil.

- Arts. 51, en relación con los arts. 48 h) y k); 50; y Disposición Adicional 14ª TREBEP; el art. 26 Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña; y el Acuerdo de 16/febrero/2016 de la Mesa General de los Empleados Públicos de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

- Art. 47, último párrafo del VI Convenio Colectivo Único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña para el período 2004-2008, prorrogado tácitamente.

- Art 3.1 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

- La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo en su STS 73/2016, de 4 de febrero (rec. 51/2015), en relación con el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley ex art. 14 Constitución Española.

- Art. 160.3 LRJS.

Todos ellos puestos en relación con el art. 46, art. 47 apartados i) y k) y el art. 54.9 del VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña para el período 2004-2008.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por el sindicato actor, así como recibido el escrito de alegaciones de la Generalitat en relación a la impugnación de la parte recurrida, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del presente recurso de casación.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de noviembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se trata de decidir si el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, ha dejado sin efecto y derogado lo establecido en el Real Decreto-ley 20/2012, en cuanto dejó en suspenso las previsiones contenidas en los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas, en las que pudieren contemplarse mejoras del régimen legal aplicable en materia de permiso por asuntos, particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición.



2.La sentencia de la Sala Social del TSJ de Cataluña 34/2023 de 6 de noviembre, autos 7/2023, acoge la demanda de conflicto colectivo y declara el derecho del personal laboral de la Generalitat de Cataluña a disfrutar los días de vacaciones y de asuntos propios en los términos y con la extensión que tenían reconocidos en los acuerdos y convenios colectivos de aplicación, antes de la suspensión operada por el RDL 20/2012.

3.El recurso de casación interpuesto por el Letrado de la Generalitat de Cataluña denuncia infracción de la disposición adicional primera del RDL 10/2015; arts. 51, en relación con los arts. 48.h y k; 50 y disposición adicional 14ª del EBEP; art. 47 del VI Convenio Colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Cataluña; arts. 3.1 a y b ET; y doctrina jurisprudencial que se cita.

Sostiene que los derechos reclamados por los demandantes quedaron suspendidos en aplicación de lo dispuesto en el RDL 20/2012, que ordenó la suspensión de esta clase de mejoras convencionales y el estricto sometimiento a las disposiciones legales en materia de vacaciones y permisos de funcionarios y empleados públicos, sin que el RDL 10/2025 haya derogado o dejado sin efecto esa suspensión.

Añade que la STS 4 de febrero de 2016 ha interpretado el art. 51 EBEP en el sentido de entender que se trata de una norma legal de carácter imperativo aplicable a los convenios y acuerdos colectivos que pudieran alcanzarse en el ámbito del empleo público, que impide una ampliación del número de días legalmente establecidos en dicha norma legal como vacaciones o permisos de los empleados públicos. Sin que las posteriores sentencias del Tribunal Supremo citadas en la de instancia hayan motivado adecuadamente un posible cambio de criterio respecto a esa doctrina.

Todo lo cual lleva a la recurrente a entender que el RDL 20/2012, de 13 de julio, no ha quedado en realidad derogado hasta la entrada en vigor de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

4.El Ministerio Fiscal informa que el recurso ha de ser desestimado. En el mismo sentido se pronuncia el sindicato demandante en su escrito de impugnación, invocando en ambos casos la doctrina jurisprudencial en esta materia que reflejan las SSTS 29 de noviembre de 2017, rec. 281/2016; 21 diciembre 2017, rec. 252/2016; 5 de abril de 2018, rec. 63/2017.

SEGUNDO. 1. Como ya hemos anticipado, el RDL 20/2012, adoptó una serie de medidas de carácter excepcional para garantizar a estabilidad presupuestaria. En su art. 16 ordena la suspensión de aquellas previsiones pactadas en acuerdos o convenios colectivos que establecieran mejoras en el régimen legal de permisos, vacaciones y días de asuntos propios del personal al servicio de las administraciones públicas, quedado todos ellos sometidos al estricto régimen legal vigente en la materia.

Se trata de dilucidar si esa suspensión ha quedado posteriormente derogada y sin efecto tras la entrada en vigor del RDL 10/2015, de 11 de septiembre.

2.Cuestión sobre la que esta Sala IV ya ha tenido ocasión de pronunciarse de manera uniforme y reiterada en numerosas sentencias a cuyo criterio debemos ajustarnos.

Por citar alguna de las más recientes, vamos a reproducir los argumentos de la STS 1231/2023, de 20 de diciembre, rcud. 1897/2021, que se remite a los precedentes que en ella se citan.

Como en ella decimos, esta Sala IV ha mantenido una doctrina constante con base en las ya referidas sentencias de 29 noviembre y 21 diciembre de 2017, recls. 281/2016 y 252/2016, y 5 de abril de 2018, rcud. 63/2017.

Con posterioridad, se ha reiterado el criterio por esta Sala en sentencias de 29 de marzo de 2022, rcud. 90/2020 y de 26 de octubre de 2022, rcud. 4172/2019 .

Conforme en todas ellas repetimos el RDL 20/2012 introdujo diversas modificaciones en esta materia en el EBEP y dejó en suspenso los posibles pactos, acuerdos y convenios colectivos que pudieran contener mejoras del régimen legal aplicables.

El RDL 10/2015, de 11 de septiembre 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, 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 públicos".



Finalmente, la Disp. Ad. 1ª del citado RDL 10/2015 establecía: "Permisos y vacaciones de los funcionarios públicos".

Sentada la normativa relacionada con el derecho reclamado, la sentencia referenciada interpretaba que la limitación que establece el apartado Tres del art. 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, debía entenderse referida a la nueva redacción dada por el RDL 10/2015 a los permisos y las vacaciones de los funcionarios públicos.

De ahí se concluía que habría que entender 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 (STS/4ª de 29 noviembre 2017 -rec. 281/2016 -). Por consiguiente, 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 recordábamos en la sentencia transcrita que esta interpretación se apreciaba en las ya referidas sentencias de esta Sala de 29 noviembre y 21 diciembre 2017 (rec. 281/2016 y 252/2016) y 5 abril 2018 (rcud. 63/2017), siendo por ello que cuando el sistema de permisos -o en el caso ahora examinado, vacaciones- 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.

Razonábamos en nuestra sentencia 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 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".

Entre los argumentos hermenéuticos que sostenían esta interpretación, la sentencia finalizaba concluyendo que "Esta solución interpretativa es 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 lo que en aquella sentencia añadimos 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.

Pero eso 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 20/2012, que ya hemos dicho que debe entenderse derogado por la mencionada disposición adicional primera del RD Ley 10/2015.

En definitiva, que aquella suspensión de las mejoras convencionales en esta materia que impone el RDL 20/2012, ha quedado derogada y sin efecto tras la entrada en vigor del RDL 10/2015, que rehabilita de esta forma el régimen aplicable a los empleados públicos conforme a lo pactado en los acuerdos y convenios colectivos que les resulten aplicables una vez que se ha alzado la suspensión que pesaba sobre ellos.

3. Sin que conduzca a una solución distinta el criterio aplicado en aquella STS de 4 de febrero de 2016, rec. 51/2015, que invoca la administración recurrente, que se refiere a un supuesto concreto y singular, para reiterar la conocida doctrina de que no es posible acudir a la técnica del espiguelo en la elección de la norma legal o convencional en materia de permisos y vacaciones. A tal efecto analiza el alcance de lo establecido en la LO 9/2013, de 20 de diciembre.

No es solo que debería en cualquier caso concluirse que la doctrina de dicha STS se haya visto superada por la recogida con posterioridad en los más recientes precedentes que ya hemos enumerado, sino que ni tan siquiera podría entenderse aplicable en realidad al presente asunto, puesto que únicamente analiza la puntual situación jurídica generada en aquel supuesto de hecho en el que se invocaba una norma legal anterior al RDL 10/2015, respecto al que la doctrina de esta Sala ha residenciado el efecto jurídico de derogar el anterior RDL 20/2012 en los términos que ya hemos expuesto.



TERCERO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso para confirmar y declarar firme la sentencia recurrida. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado de la Generalitat de Catalunya, en representación y defensa de la Generalitat de Catalunya.
2. Confirmar y declarar firme la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 34/2023, de 6 de noviembre, en demanda de conflicto colectivo núm. 7/2023, seguida a instancia de la Federación de Empleados de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (FeSP-UGT Catalunya), contra la Administración de la Generalitat de Catalunya.
3. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDUC