

**T. S. J. ILLES BALEARS SALA SOCIAL
PALMA DE MALLORCA**

SENTENCIA: 00433/2025

NIG: 07040 34 4 2025 0000006

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000004 /2025

Ilmos.Sres.:

D. Antoni Oliver Reus, presidente

D. Alejandro Roa Nonide

D. Oscar López Bermejo

En Palma, a 22 de septiembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, integrada por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, ha visto el procedimiento CCO 4/2025, seguido a instancias de la Unió Sindical Obrera De Les Illes Balears, representado por el Letrado D. Oscar Díaz Vilchez, frente a la Comunitat Autònoma De Les Illes Balears, representada por el Letrado de la Caib, con emplazamiento de los sindicatos: Comisiones Obreras (CCOO), representado por el Letrado D. José Luis Tugores Sureda, Unión General de Trabajadores, representado por el Letrado D. Francisco Lobato Jiménez, Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI.F, representado por el Graduado Social D. Mateu García Bennasar, en materia de conflicto colectivo, siendo magistrado-ponente el Ilmo.Sr. D. Alejandro Roa Nonide, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes hechos:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 17 de marzo de 2025 tuvo entrada en la secretaría de esta Sala demanda de conflicto colectivo a instancias del sindicato Unió Sindical Obrera De les Illes Balears (USO), en la que, tras exponer los hechos y razonamientos jurídicos en que fundaba su pretensión, se solicitaba se proceda a convocar a las partes para los actos de conciliación y/o juicio, en la debida forma, por el que, seguidos todos los trámites, se dicte sentencia estimatoria de la demanda y se declare el derecho de los trabajadores personal laboral que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de les Illes Balears a ostentar 7 días de permiso por asuntos particulares, todo ello con las consecuencias inherentes a tal declaración, condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en fecha 12 de septiembre de 2025 a presencia judicial, compareciendo todas las partes intervinientes, representadas por los profesionales referenciados en el encabezamiento de esta resolución.

TERCERO.- En el acto del juicio la parte demandante se ratificó en la demanda.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales de carácter esencial aplicables al caso.

HECHOS PROBADOS

Primero. El presente conflicto colectivo afecta al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Islas Baleares.

Segundo. El 18 de octubre de 2005 fue publicado en el BOIB el IV Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Establecía el derecho a disfrutar de un máximo de 7 días de permiso al año por asuntos propios sin necesidad de justificación conforme a su artículo 41.2.

Tercero. El 13 de julio de 2012 fue publicado el Real Decreto-Ley 20/2012. Modificó la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público reduciendo 3 días por asuntos particulares y suspendiendo los acuerdos, pactos y convenios para personal funcionario y laboral en relación con los permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales por las razones contenidas en la propia norma.

Cuarto. El 19 de diciembre de 2013 fue publicado en el BOIB el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y en su artículo 45.1.e), establece 3 días por asuntos particulares.

La Disposición Adicional Decimoquinta de este convenio señala que la regulación en materia de vacaciones, permisos, licencias y festivos es resultado de las medidas urgentes para la reducción del déficit público, Real Decreto-Ley 20/2012). También estipula que la Administración debe incorporar mejoras sobre estas materias automáticamente a medida que desaparezcan las restricciones normativas.

Quinto. El 11 de septiembre de 2015 fue publicado el Real Decreto-Ley 10/2015 modificó el artículo 48 de la Ley 7/2007, concediendo a los empleados públicos 6 días por asuntos particulares.

La Disposición Adicional Primera del mismo Real Decreto-Ley interpreta la limitación del artículo 8.3 del RDL 20/2012 como referida a la nueva redacción de los permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, como alzamiento de la suspensión para el personal laboral, permitiendo la recuperación de los días de permiso previos, pasando a contar con 6 días de asuntos propios.

Sexto. El 19 de diciembre de 2024 el sindicato Unión Sindical Obrera de las Islas Baleares (USO) presentó una reclamación ante la Administración autonómica exigiendo la recuperación de los 7 días de permiso por asuntos propios para los trabajadores afectados, reclamación que no fue estimada por la Administración.

El 7 de marzo de 2025 USO interpuso demanda en materia de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares contra la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y como partes interesadas a CCOO, UGT, STEI y CSIF en orden a la declaración del derecho del personal laboral a disfrutar de 7 días de permiso por asuntos particulares.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El presente conflicto colectivo interpuesto por la USO contra la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y los sindicatos CCOO, UGT, STEI, CSIF ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

La demanda consiste en la reclamación del derecho de los trabajadores de la administración autonómica a 7 días de permiso por asuntos propios anualmente, basándose en la interpretación de la Disposición Adicional Decimoquinta del V Convenio Colectivo y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Los hechos han sido conformados por las partes procesales.

La cuestión a resolver es exclusivamente jurídica.

SEGUNDO. La defensa de la parte demandante señala el incumplimiento de la Disposición Adicional Decimoquinta del V Convenio Colectivo. USO razona que, al haber desaparecido las causas que obligaron a suspender los acuerdos colectivos y al haberse derogado la suspensión impuesta por el artículo 8.3 del Real Decreto Ley 20/2012 por el RDL 10/2015, la Administración está obligada a recuperar automáticamente los 7 días de permiso por asuntos propios que regían en el IV Convenio Colectivo.

Como apoyo jurisprudencial acude a la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29 de noviembre de 2023 (rec. 85/2021) que establece: "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'." Añade que "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." El Tribunal Supremo interpreta que la limitación del art. 8.3 del RDL 20/2012 "ya sólo se aplican a los funcionarios y no al personal laboral", lo que supone "alzar la suspensión de efectos de los derechos reconocidos en los convenios y pactos colectivos sobre el particular".

La Comunidad Autónoma, en su contestación, se opone a la demanda. Sostiene que la disposición dice "ir incorporando las mejoras sobre estas materias, a medida que las restricciones en las normativas sobre las mismas vayan desapareciendo", y que la introducción de mejoras "se llevara a cabo de forma automática, excepto cuando la parte social estime lo contrario". Que no ha habido una recuperación explícita de los 7 días y que la normativa básica actual para el personal laboral concede 6 días.

Afirma que el V Convenio Colectivo remite la regulación de permisos a la legislación básica en materia de función pública. Si bien reconoce que el RDL 10/2015 modificó el EBEP y que la Disposición Adicional Primera de dicho RDL se refiere a las limitaciones para funcionarios, la Administración alega que no existe una norma alguna que haya reconocido los 7 días de asuntos particulares para el personal laboral y que no ha desaparecido la restricción de 6 días en la normativa aplicable, por lo que se mantiene la restricción presupuestaria. Y, si bien fue ampliado el número de días para el personal funcionario, esta mejora no significa una recuperación del régimen anterior para el personal laboral de forma automática a 7 días.

La defensa de la CAIB analiza la doctrina jurisprudencial, especialmente las sentencias del Tribunal Supremo para tratar de matizar que la recuperación de días adicionales por antigüedad venía a aplicarse principalmente a funcionarios y que la tesis de la recuperación tácita de la suspensión para el personal laboral por el RDL 10/2015 ha sido revisada o al menos no es directamente aplicable a la situación de 7 días sin más, sino en el contexto de días adicionales por antigüedad.

Sostiene que la derogación tácita del art. 8.3 del RDL 20/2012, en lo que afectaba al personal laboral, debía entenderse en un contexto donde las limitaciones se referían a la nueva redacción del art. 48 del EBEP y que la Disposición Adicional Primera del RDL 10/2015 limitaba la suspensión exclusivamente a funcionarios. Sin embargo, no implica una recuperación automática de cualquier número de días superior al mínimo legal establecido en la normativa básica.

La CAIB también invoca el artículo 37 del TREBEP sobre materias de negociación, sugiriendo que la recuperación de los 7 días podría ser objeto de negociación y no de aplicación automática.

TERCERO. La demanda debe ser estimada por los siguientes motivos:

Conforme a la normativa de aplicación:

- El IV Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, de 2005, que establecía 7 días de permiso por asuntos propios. El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio redujo los días de asuntos propios a 3 y suspendió efectos de acuerdos previos para personal funcionario y laboral. El V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, de 2013, Convenio que recogió la reducción a 3 días pero con la disposición de recuperar derechos si las restricciones desaparecían.

Ahora bien, la Disposición Adicional Decimoquinta resulta determinante en el conflicto. Establece que la regulación de vacaciones, permisos, licencias y festivos en el V Convenio es resultado de normativas restrictivas (como el RDL 20/2012). Y añade: "la Administración autonómica deberá ir incorporando las mejoras sobre estas materias, a medida que las restricciones en las normativas sobre las mismas vayan desapareciendo. La introducción de las mejoras en materia de vacaciones, permisos, licencias y festivo se llevara a cabo de forma automática, excepto cuando la parte social estime lo contrario." Obliga a la Administración a restablecer los derechos del IV Convenio, 7 días, una vez desaparecidas las causas de la reducción.

- La Ley 7/2007, de 12 de abril, EBEP, marco legal que regula las condiciones de los empleados públicos. El Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre modificó el EBEP, incrementando los días de asuntos propios a 6 y levantando la suspensión para el personal laboral.

Mas, la Disposición Adicional Primera de este RDL establece que la limitación del Artículo 8.3 del RDL 20/2012 "debe entenderse referida a la nueva redacción dada por el presente Real Decreto-ley a los permisos y las vacaciones de los funcionarios públicos." Derogó tácitamente la suspensión para el personal laboral establecida en el RDL 20/2012.

Por otra parte, en cuanto a la jurisprudencia aplicable:

- Sentencia de 26 de octubre de 2022. El Tribunal Supremo, siguiendo y reiterando su propia doctrina (SSTS 29/11/2017, rec. 281/2016; 21/12/2017, rec. 252/2016; 30/5/2019, rcud. 1359/2017; 29-3-2022, rec. 90/2020), establece los siguientes factores decisivos:

El Tribunal considera que la Disposición Adicional primera del RDL 10/2015 supuso el levantamiento de la suspensión que impuso el art. 8.3 del RDL 20/2012 para el personal laboral. Aunque no hubo una derogación "rotunda" o expresa, el hecho de que la nueva disposición "cambie la redacción de la antigua supone, tácitamente, la derogación de la reformada a partir de la entrada en vigor de la nueva."

La D.A. 1ª del RDL 10/2015 es clara al indicar que "las limitaciones del reformado art. 8.3 RDL 20/2012 ya sólo se aplican a los funcionarios y no al personal laboral."

Como consecuencia de lo anterior, "el alzamiento de la suspensión provoca el efecto de la recuperación del derecho" para el personal laboral cuando su acuerdo colectivo contemplaba una mejora del mínimo legal. Los derechos reconocidos en los convenios y pactos colectivos sobre permisos particulares y vacaciones recuperan su plena efectividad.

El Tribunal subraya que la solución interpretativa es "acorde con una interpretación lógico-sistemática del artículo 2 del RDL 10/2015," cuya intención fue "mejorar la situación de los funcionarios y suprimir la suspensión acordada por la anterior de los parecidos derechos del personal laboral."

La doctrina fijada por la Sala IV no se limita exclusivamente a los días adicionales por antigüedad, sino 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."

Aunque el art. 51 del EBEP remite a sus preceptos para permisos y vacaciones del personal laboral, ajustándose a lo previsto para el personal funcionario, esto "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."

Por tanto, esta sentencia consolida la doctrina del Tribunal Supremo, estableciendo un precedente firme para la aplicación de los derechos de permisos y vacaciones del personal laboral en las Administraciones Públicas.

Conlleva la recuperación de mejoras convencionales. A partir del RDL 10/2015, el personal laboral de las Administraciones Públicas recupera el derecho a disfrutar de las mejoras en permisos por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales que sus convenios colectivos pudieran haber suspendido en virtud del art. 8.3 del RDL 20/2012. Y reforzando la autonomía de la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas para el personal laboral, permitiendo que las mejoras pactadas en convenios colectivos vuelvan a ser aplicables.

- Además, la sentencia de Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2023 (rec. 85/2021) respalda la recuperación de derechos de permisos para el personal laboral tras el RDL 10/2015. La Sentencia 1015/2023 del Tribunal Supremo tiene relevancia para el personal laboral de las Administraciones Públicas en España. Clarifica que las mejoras en materia de vacaciones y permisos establecidas en convenios y pactos colectivos, que fueron suspendidas por el RDL 20/2012, fueron recuperadas con la entrada en vigor del RDL 10/2015.

Significa que, para el personal laboral, los acuerdos y convenios que contemplen un régimen de vacaciones o permisos más favorable que el mínimo legal deben ser respetados. Reitera la autonomía de la negociación colectiva y protege los derechos laborales adquiridos, corrigiendo la interpretación restrictiva que algunas administraciones pudieron haber mantenido sobre la vigencia de las limitaciones presupuestarias. Existe la obligación de las Administraciones de aplicar las previsiones convencionales que otorgan mayores derechos en este ámbito.

En suma, la interpretación de la Disposición Adicional Decimoquinta del V Convenio implica una obligación automática de recuperar los 7 días una vez que las restricciones generales desaparecen para el personal laboral, sin requerir una acción específica o negociación. El Tribunal Supremo ha indicado que la limitación dejó de aplicarse al personal laboral de modo que vienen a "descongelarse" acuerdos anteriores que reconocían más días, hasta el nivel de 7. Aunque el RDL 10/2015 mejoró las condiciones para ambos, la interpretación de la Disposición Adicional Primera se enfoca en los funcionarios, ahora bien, la aplicación de la jurisprudencia del TS avala la recuperación del derecho para el personal laboral implica necesariamente los 7 días del IV Convenio. La Administración no puede escudarse insiste en que las restricciones no han desaparecido completamente para justificar el mantenimiento de 6 días, frente a la alegación sindical de la desaparición de las causas que motivaron la reducción.

Y, por último, en esta dirección la sentencia de esta Sala de 21 de mayo de 2025 al resolver el recurso de suplicación 589 de 2024, sentencia que acude a la sentencia del TS de 26 de octubre de 2022, sin que hubiera sido producido un "espiguo normativo" en un caso que afectaba al Consell de Mallorca.

Por consiguiente, en nombre del Rey y la autoridad conferida por la Constitución, la Sala ha decidido

FALLAMOS

Estimando la demandada presentada por la Unió Sindical Obrera De Les Illes Balears, contra la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y los sindicatos CCOO, UGT, STEI, CSIF, se reconoce el derecho del personal laboral al servicio de

la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares a disfrutar 7 días de asuntos propios, con las consecuencias inherentes a esta declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra la presente resolución cabe interponer **recurso de casación**, que se preparará ante esta misma Sala dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a la notificación de esta sentencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 208 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social; preparación que podrá efectuarse por escrito, por comparecencia o por mera manifestación de la parte. Téngase en cuenta la regulación que para dicho recurso de casación se establece en los artículos 205 al 217 del referido texto legal.

Se advierte que, todo el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social y por quien no goce del beneficio de justicia gratuita, que prepare recurso de casación, deberá efectuar un **depósito** de 600 euros en la cuenta que esta Sala tienen abierta en **Banco Santander**, número **0446-0000-63-0004-25**.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al número de cuenta de **Santander: IBAN ES55-0049-3569-9200-0500-1274**, y en el campo "concepto" introducir los dígitos de la cuenta expediente referida en el párrafo precedente, haciendo constar el beneficiario "Sala Social TSJ Illes Balears".

Igualmente deberá consignar, en su caso, las cantidades a cuyo pago hubiese sido condenado, acreditándolo al tiempo de preparar el recurso mediante la presentación del oportuno resguardo justificativo, pudiéndose sustituir la consignación en metálico del importe de la condena por el aseguramiento mediante aval bancario indefinido en el que habrá de constar la responsabilidad solidaria del avalista. Ello de conformidad al artículo 230 de la LRJS.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL en la aplicación informática judicial.

Así se acuerda y firma.

