

CASACION núm.: 262/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros
Ventosa

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 820/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 7 de octubre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Letrado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares contra la sentencia núm. 433/25 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de fecha 22 de Septiembre, en actuaciones seguidas por la Unio Sindical Obrera de las Islas Baleares, contra la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicat de Treballadors i Treaballadores Intersindical de las Islas Baleares y Central Sindical Independiente y de Funcionario (CESIF), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Unio Sindical Obrera de las Islas Baleares bajo la dirección letrada de D.

Oscar Diaz Vilchez; Unión General de Trabajadores (UGT), bajo la dirección letrada de D.Francisco Lobato Jiménez; Confederación Sindical de Comisiones Obreras de las Islas Baleares bajo la dirección letrada de D José Luis Tugores Sureda.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Unio Sindical Obrera de las Islas Baleares, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que 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, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 22 de Septiembre, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares , cuya parte dispositiva dice: «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.».

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



«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. ».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el Abogado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, siendo admitido a trámite por esta Sala.

Ante esta Sala se han presentado escritos de impugnación al recurso de casación por la representación procesal de la Unio Sindical Obrera de las Islas Baleares; por la representación procesal de la Unión General de Trabajadores (UGT); y por la representación procesal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de las Islas Baleares .

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 3 de Septiembre de 2026 se designó como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martinez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 7 de Octubre 2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida

1.- La sentencia de instancia, la núm. 433/2025 de 22 de septiembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (autos 4/2025) , ha estimado la pretensión interpuesta por la Unió Sindical Obrera que promovió conflicto colectivo surgido de la discrepante interpretación que le enfrenta - en criterio que comparten otros sindicatos frente a los que se dirigió también la demanda - con la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con relación al alcance y significado de lo que dispone la Disposición Adicional Decimoquinta del V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de dicha Administración autonómica.

2.- La sentencia ha acogido la tesis del sindicato demandante y ha reconocido al indicado personal laboral el derecho a disfrutar 7 días de asuntos propios, uno más de los que ya tenían reconocidos, al considerar que la demandada estaba obligada a ordenar la recuperación esos 7 días de permiso por asuntos propios que regían en el IV Convenio colectivo, por haber desaparecido las causas que le obligaron a suspender determinados derechos, entre ellos, los permisos, en atención a las restricciones legales derivadas de la crisis que había impuesto el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y en concordancia con lo establecido en la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos.

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes

1.- El Letrado de la Comunidad Autónoma de Illes Balears, en nombre y representación de la misma, ha formulado contra la mencionada sentencia el recurso de casación al que ahora se da respuesta, aduciendo un único motivo, fundado en el apartado e) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Censura a la sentencia la infracción de la Disposición Adicional 15ª del vigente Convenio Colectivo (V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, BOIB de 19 de diciembre de 2013) en relación con el art. 37 y 48 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP,) el art. 8.3 y la Disposición Adicional Primera del Real Decreto ley 20/2012, el art. 14 de la Constitución y su interpretación, y la vulneración del art. 3.1 del Código Civil, que establece las reglas de interpretación de las normas.



Este único motivo del recurso se construye de manera exhaustiva y prolija. Frente a lo decidido en la sentencia recurrida, que apoya su decisión en jurisprudencia de esta Sala – principalmente en la STS 1015/2023 de 29 de noviembre, rec. 85/2021, y las que en ella cita- , en esencia, denuncia que la sentencia impugnada confunde los días ordinarios por asuntos particulares con los días adicionales por antigüedad; interpreta de forma excesiva la doctrina del Tribunal Supremo y atribuye a la disposición adicional 15.^a un efecto automático que no tiene. De manera particular, pone énfasis en que la doctrina contenida en nuestras SSTS 970/2017, 275/2022 y 859/2022 que establecieron que los días adicionales de vacaciones o asuntos particulares por antigüedad quedan fuera de la limitación de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 10/2015, y apela a que esa doctrina debería revisarse al entenderla aplicable a los permisos ordinarios por asuntos particulares, pues el legislador los reguló de forma distinta y mantuvo para el personal laboral de las Administraciones Públicas la aplicación de la legislación básica prevista para funcionarios en materia de permisos y vacaciones. La recurrente colige que la Disposición Adicional 12.^a de la Ley 15/2014, al remitirse expresamente al artículo 48 k) del EBEP, reforzaría esta interpretación. Por tanto, interesa que maticemos esta doctrina y reconozcamos que la derogación tácita afectó a los días adicionales por antigüedad, pero no a la remisión expresa del Real Decreto-ley 10/2015 respecto de los permisos —incluidos los días de asuntos particulares— y las vacaciones. Subsidiariamente, pide atender a la regulación específica del caso concreto, que llevaría a la necesidad de establecer esa adición a través de la negociación colectiva.

En consecuencia, solicita que se revoque la sentencia y se declare que el personal laboral solo tiene derecho a seis días, salvo que una norma o una negociación colectiva reconozca expresamente el séptimo.

2.- Han presentado sendos escritos de impugnación, el sindicato demandante y los sindicatos UGT y la Confederación Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO), oponiéndose al recurso de casación e interesando la confirmación de la sentencia recurrida.



3.- El Ministerio Fiscal, en el trámite previsto en el art. 214 LRJS, ha informado en contra de la estimación del recurso de casación.

TERCERO.- Marco jurídico del debate.

1.- La cuestión planteada en el presente recurso de casación, como también así lo fuera en instancia, es de carácter estrictamente jurídico. Para evitar innecesarias reiteraciones a la situación jurídica de sucesión normativa, legal y convencional, debemos dejar fijar el marco jurídico que se desprende de los hechos probados admitidos por las partes.

2.- El conflicto colectivo que promueve el sindicato USO trae origen en una reclamación de fecha 19 de diciembre de 2024 dirigida a la Administración autonómica interesando la recuperación de 7 días de permiso por asuntos propios. Tras acogida esta petición, judicializa la controversia promoviendo conflicto colectivo, que afecta a todo el personal laboral de la Comunidad Autónoma, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears contra la Comunidad Autónoma, con CCOO, UGT, STEI y CSIF como partes interesadas, solicitando el reconocimiento de ese derecho al personal laboral.

3.- La reclamación formulada descansa en el siguiente contexto normativo:

a) El IV Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, publicado en el BOIB el 18 de octubre de 2005, reconocía en su artículo 41.2 hasta 7 días anuales de permiso por asuntos propios sin justificación.

b) El Real Decreto-ley 20/2012, publicado el 13 de julio de 2012, modificó la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, redujo en 3 los días por asuntos particulares y suspendió, para personal funcionario y laboral, los acuerdos, pactos y convenios relativos a estos permisos, vacaciones y días adicionales.

c) El V Convenio Colectivo, publicado en el BOIB el 19 de diciembre de 2013, fijó en su artículo 45.1.e) 3 días por asuntos particulares. La Disposición Adicional Decimoquinta de este convenio colectivo establece que la regulación en materia de vacaciones, permisos, licencias y festivos es resultado de la regulación al Real Decreto-ley 20/2012. Asimismo establecía que la Administración “deberá” incorporar automáticamente las mejoras conforme desaparecieran las restricciones normativas.

d) El Real Decreto-ley 10/2015, publicado el 11 de septiembre de 2015, modificó el artículo 48 de la Ley 7/2007 y reconoció 6 días por asuntos particulares. Su Disposición Adicional Primera establece: «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», lo que se interpretó como levantamiento de la suspensión para el personal laboral, permitiendo recuperar los permisos previos hasta 6 días.

4.- Como adelantamos, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Illes Balears estima la demanda apreciando que el V Convenio Colectivo preveía la recuperación automática de las mejoras en permisos cuando desaparecieran las restricciones impuestas por el RDL 20/2012. El RDL 10/2015 levantó esa suspensión para el personal laboral, lo que reactivó el régimen más favorable del IV Convenio, que reconocía siete días por asuntos particulares. Y, además, apoya su decisión en la STS 1015/2023 de 29 de noviembre, rec. 85/2021, y las que en ella cita, que confirma que esta recuperación alcanza a todos los permisos pactados colectivamente y no requiere una nueva negociación.

**CUARTO.- Recuperación de un día de permiso por asuntos particulares.
Interpretación de la Disposición adicional Decimoquinta del V Convenio**

colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Aplicación de la doctrina contenida en la STS 1015/2023 de 29 de noviembre, rec. 85/2021, y las que cita. Desestimación del recurso de casación.

1.- Comenzaremos por retener los argumentos en que se funda el recurso de la Comunidad Autónoma. Fundamentalmente se alinean en el resultado de la interpretación que hace de la sucesión de la normativa de rango legal que le lleva a concluir por la inviabilidad jurídica de reconocer un séptimo día de permiso por asuntos particulares.

Esta tesis se articula apegándose a la normativa básica (RDL 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012) que según la recurrente limita el permiso a seis días, sin que exista una norma que haya reconocido expresamente el séptimo día. Considera que las normas estatales y autonómicas posteriores solo permitieron recuperar hasta seis días. Por ello, no cabe entender desaparecida la restricción presupuestaria ni reactivar automáticamente una previsión de un convenio anterior que ya no está vigente. Además, sostiene la parte recurrente que reconocer siete días al personal laboral cuando los funcionarios disponen de seis generaría una diferencia contraria a la voluntad legislativa de homogeneizar ambos regímenes y vulneraría el principio de igualdad del art. 14 de la Constitución.

2.- El motivo de casación no tiene el apoyo pretendido, no obstante la extensión y profundidad de sus argumentos empleados.

A juicio de la Sala, y al contrario del enfoque dado en el recurso, la decisión pasa, como atinadamente destaca la sentencia recurrida, por la interpretación que deba darse a una previsión convencional, concretamente la Disposición Adicional Decimoquinta, y su vinculación con la normativa referida en la misma conectada al supuesto de hecho en que se asienta.

3.- En materia de interpretación de convenios colectivos, esta Sala (por todas, STS 251/2026 de 10 de marzo, rec 198/2025) nos recuerda que: «dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las

normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo".»

A continuación hemos dicho reiteradamente que «una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTs de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria



relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta.»

Y terminábamos concluyendo en nuestra STS 251/2026 de 10 de marzo, rec 198/2025, que «los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.»

4.- La claridad de los términos empleados en la aludida la Disposición Adicional Decimoquinta del V Convenio colectivo se muestra crucial en la interpretación del contexto de sucesión normativa y de desaparición de las causas que inspiraron la reducción de los permisos. Esa disposición convencional establece:

«La regulación contenida en el capítulo V de este Convenio relativo a vacaciones, permisos, licencias y festivos, y en el capítulo VI respecto a la enfermedad e indisposiciones y la incapacidad temporal, es el resultado de la normativa establecida fundamentalmente en los decretos ley autonómicos 5 y 10/2012, de 1 de junio y de 31 de agosto, respectivamente, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas, así como en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tomando como modelo el régimen de vacaciones, permisos, licencias y festivos que recogía el texto del capítulo V y el capítulo VI respecto a la incapacidad temporal en el extinto IV Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, 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.»

Por tanto, esta previsión convencional obliga a la Administración autonómica a restablecer los derechos del IV Convenio, los 7 días por asuntos propios, una vez desaparecidas las causas de la reducción. Conclusión que debilita el argumento empleado por la Administración autonómica recurrente que trata de orillar la previsión contenida en el indicado IV Convenio Colectivo, que reconocía hasta siete días, asignándole un papel funcional de «modelo de referencia», cuando, en realidad, no es así, sino que constituye una autentico mandato normativo convencional.

5.- Además, como se razona en la sentencia recurrida, la Ley 7/2007, de 12 de abril, -EBEP-, reguladora del las condiciones de los empleados públicos fue modificada en la materia que nos ocupa por el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, incrementando los días de asuntos propios a 6 y levantando la suspensión para el personal laboral. Previsión que debe concordarse con la Disposición Adicional Primera de dicho Real Decreto-ley que 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." Por tanto, supone dejar sin efecto la suspensión para el personal laboral establecida en el RDL 20/2012.

6.- Tampoco tiene virtualidad alegar que la recuperación de mejoras está condicionada a que desaparezcan las restricciones normativas bajo el argumento de que esa condición que no se habría cumplido respecto del séptimo día, precisamente porque esta tesis resulta contraria a la doctrina jurisprudencial – que a continuación reseñaremos - en que se apoya la decisión judicial recurrida.

7.- Todas conclusiones encuentran pleno refrendo en la jurisprudencia que la recurrente, sin invocar sólidas y convincentes razones, pretende orillar apelando a una reconsideración de nuestra doctrina. Y es que no se ofrecen motivos para cambiar el criterio por varias razones:



a) Primero, porque -insistimos-. estamos ante una cuestión que no se limita exclusivamente a la interpretación de preceptos normativos de rango legal, sino que también el contexto normativo viene integrado por previsiones convencionales que , con claridad, como hemos visto, imponen a la Administración a llevar a cabo esa recuperación si desaparecen las causas.

b) En segundo término, hay previsión convencional explícita que reconocía la totalidad de esos siete días de asuntos particulares para el personal laboral.

c) Finalmente, en modo alguno entraña esta interpretación realizar un espiguelo normativo, puesto que se trata de la aplicación conjunta del EBEP y del convenio colectivo que, una vez alzada la suspensión, resulta plenamente aplicable.

8.- Llegados a este punto estamos en condiciones de afirmar que asuntos sustancialmente idénticos al presente hemos resuelto en la STS 1015/2023 de 29 de noviembre, rec. 85/2021 que a su vez replica la STS 859/2022, de 26 de octubre (rcud 4172/2019) que remite a la doctrina contenida en las sentencias TS 417/2019, de 30 de mayo (rcud 1359/2017) y 275/2022, de 29 de marzo (rcud 90/2020) en la que argumentábamos lo siguiente:

«[c]onviene precisar que, hasta la entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, el art. 48.2 EBEP establecía: "2. 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"

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".

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, más 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. 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."

A la vista de tal normativa explicamos que "[d]e ahí que entendiéramos 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" (STS/4ª de 29 noviembre y 21 diciembre 2017 - rec. 281/2016 y 252/2016, respectivamente - y 5 abril 2018 -rec. 63/2017 -).

Por ello, 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. Así pudimos apreciar en la citadas STS/4ª de 29 noviembre y 21 diciembre 2017 (rec. 281/2016 y 252/2016) y 5 abril 2018 (rec. 63/2017)".»



9.- Siguiendo con la doctrina reiterada en la mencionada STS 1015/2023 de 29 de noviembre, rec. 85/2021, esta dejaba claro que «la redacción de la nueva disposición cambia la redacción de la anterior, lo que tácitamente supone su derogación; que tanto la rúbrica como el tenor literal de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 10/2015 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", y 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.»

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

Concluíamos con un argumento final que desvanece la premisa de partida formulada por Administración autonómica aquí recurrente, acerca de la distinción de días adicionales por antigüedad y permisos por asuntos particulares. Tampoco «puede entenderse que la doctrina fijada por esta Sala IV en las precitadas sentencias se limite exclusivamente a los días adicionales por antigüedad. Lo previsto en aquel art. 8.3 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.»

10.- En el tramo final del desarrollo del único motivo del recurso, la Administración autonómica recurrente alega que la confirmación de la sentencia impugnada, que estimó la demanda, generaría una discriminación entre el personal laboral y el funcionarial. El primer colectivo, tendría siete días de permisos de asuntos particulares y el funcionarial se quedaría con seis días.

El reproche jurídico se funda invocando el art. 14 de la Constitución (CE). La infracción jurídica debe ser rechazada. No concurre discriminación en el tratamiento que pudiera resultar de esta decisión judicial por tres razones:

a) Primera, porque dicho tratamiento no se sustenta en los factores integrados en el art. 14 CE, y la diferencia, a efectos del principio de igualdad ante la ley consagrado en esa norma, responde a la propia regulación normativa de aplicación.

b) Además, debemos observar que los términos comparativos que ofrece el recurrente en fase casacional no parecen que fueran objeto del debate en la sentencia de instancia y ni consta en los correlativos datos fácticos no combatidos, sin que estos últimos acoten claramente esa posible diferencia de trato.

c) En cualquier caso, existe una clara diferenciación entre los regímenes jurídicos por los que se articulan la relación funcionarial y la relación laboral, con distintas fuentes normativas y divergencias de contenido en el paquete de condiciones implícitas en una u otra, sin que ello suponga lesión a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (por todas, STS de 22 de septiembre de 2009 rec 3895/2008, y las que cita).

11.- La razones jurídicas que justifican la interpretación antes expuesta, y la aplicación de la citada doctrina jurisprudencial, abocan, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a desestimar el recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de Illes Balears, y a confirmar y

declarar firme la sentencia dictada en instancia, sin hacer pronunciamiento sobre las costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

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

1º. Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado de la Comunidad Autónoma de Illes Balears, en nombre y representación de la misma.

2º. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 433/2025 de 22 de septiembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (autos 4/2025), sobre conflicto colectivo.

3º. No hacer pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.