

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 8/2026, de 14 de enero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 138/2024

SUMARIO:

Vacaciones. Empresa que impone a la persona trabajadora que disfruta de las vacaciones hasta el día anterior a uno de libranza, la obligación de solicitar un día de permiso por asuntos propios. En el caso analizado, la empresa no permite que el final de un periodo de vacaciones coincida con el día inmediatamente anterior a uno de libranza, salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute de permiso por asuntos propios en el día inmediatamente anterior al de libranza, con lo cual, la persona trabajadora finalizaría el periodo de vacaciones, disfrutaría de un día de permiso por asuntos propios y, después, tendría derecho a los correspondientes días de libranza de acuerdo con el turno en el que prestara servicios. En este contexto el convenio de aplicación, a propósito del disfrute de las vacaciones, se limita a indicar la duración de treinta días naturales y la modalidad del disfrute, que podrá ser de forma continuada o de forma partida, en cuyo caso, concreta que los periodos serán de 9 días naturales consecutivos como mínimo y, con un máximo de tres fracciones anuales. De ello se extrae que ninguna limitación se ha establecido en la norma convencional referida a la imposibilidad de que el periodo vacacional finalice el día anterior a un día en el que la persona trabajadora no tenga, según su turno, que prestar servicios, también denominado día de libranza. Y ha de resaltarse que esta circunstancia no modifica la consideración de estos días como de libranza, como pretende la parte recurrente. En modo alguno ha de entenderse que, al coincidir la terminación de las vacaciones con el día anterior al de libranza, este día o los días de libranza que sucedan, se transformen en días de vacaciones y, que la persona trabajadora, de esta forma, disfrute de más días de vacaciones de los establecidos legal y convencionalmente. Por el contrario, finalizarán las vacaciones cuando corresponda y, la persona trabajadora librará, según su turno, el día o los días que procedan. Por otro lado, debe resaltarse que la práctica empresarial consistente en admitir que las vacaciones terminen el día anterior a uno de libranza solo cuando el trabajador solicite y disfrute de un día de permiso por asuntos propios, antes de la libranza, vulnera lo preceptuado en el convenio colectivo, ya que este únicamente dispone que los trabajadores tendrán derecho a 4 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural que podrán ser fraccionados o consecutivos y a libre elección del trabajador, no pudiéndose acumular a las vacaciones. Consiguientemente, del tenor de la norma convencional se extrae, de un lado, que los cuatro días laborales de permiso retribuido de asuntos propios son libremente elegidos por el trabajador y, de otro, que no se podrán acumular a las vacaciones. Por lo tanto, la empresa no puede obligar a la persona trabajadora que pretenda disfrutar de las vacaciones hasta el día anterior a la libranza que le corresponda por su turno, a solicitar y disfrutar de un día de permiso de asuntos propios y, además, es que no cabe la acumulación de este día a las vacaciones por lo que, precisamente, no se puede disfrutar de un día de permiso de asuntos propios sin solución de continuidad con el periodo vacacional.

PONENTE:

Síguenos en...



Doña Ana María Orellana Cano.

SENTENCIA

Magistrados/as
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
ANA MARIA ORELLANA CANO
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
Sentencia núm. 8/2026
Fecha de sentencia: 14/01/2026
Tipo de procedimiento: CASACION
Número del procedimiento: 138/2024
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 13/01/2026
Ponente: Excmá. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano
Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas de Gran Canaria)
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
Transcrito por: OVR
Nota:
CASACION núm.: 138/2024
Ponente: Excmá. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 8/2026
Excmos. Sres. y Excmas. Sras.
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Ignacio García-Perrote Escartín
D.^a Ana María Orellana Cano
D. Rafael Antonio López Parada
D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 14 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Salvador Eduardo Arana Rueda, en representación de la **FUNDACIÓN CANARIA DE JUVENTUD IDEO**, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria número 405/2024, de 14 de marzo (proc. 22/2023), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de conflicto colectivo, formulada por USO (Unión Sindical de Obreros).

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida USO representada por la letrada D^a Emma Janette Alegria González.

Ha sido ponente la Excmá. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de USO (Unión Sindical de Trabajadores) se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Dicte sentencia por la que, se condene a

Síguenos en...



la fundación demandada a que, permita unir vacaciones y libranzas sin restar días de asuntos propios, vacaciones u otros derechos de los trabajadores, con todo cuanto más proceda en Derecho».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.

Con fecha 14 de marzo de 2024, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, cuyo Fallo es el siguiente: «ESTIMAMOS la demanda interpuesta por el sindicato UNIÓN SINDICAL DE OBREROS (USO) contra la entidad FUNDACIÓN CANARIA DE JUVENTUD IDEO en materia de conflicto colectivo y declaramos el derecho de los trabajadores a disfrutar del periodo vacacional o de los periodos vacacionales sin más limitaciones que las previstas en el artículo 66 del Convenio Colectivo, de forma que el último día del periodo de disfrute elegido pueda coincidir con el inmediatamente anterior a libranza, condenando a la entidad empresarial a estar y pasar por tal pronunciamiento y a dotar de efectividad al mismo. Sin costas».

CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- La FUNDACIÓN CANARIA DE JUVENTUD "IDEO" cuenta con una plantilla 697 trabajadores, que prestan servicios en distintos centros de trabajo en el archipiélago canario.

SEGUNDO.- El convenio aplicable es el Convenio Colectivo según la Resolución de 19 de junio de 2009, que dispone el registro, depósito y publicación del I Convenio Colectivo de la Fundación Canaria de Juventud Ideo (Boletín Oficial de Canarias núm. 137, jueves 16 de julio de 2009).

TERCERO.- Los trabajadores se dividen en varios turnos de la siguiente manera:

- Turno de Mañana y Tardes: trabajan de lunes a viernes y libran sábados, domingos y festivos.

- Turno de Noche: (2 turnos en semanas alternas) Trabajan en turnidades semanales, una semana los lunes, martes, viernes, sábados y domingos: la siguiente semana trabajan miércoles y jueves.

- Turno de fin de semana y festivos: trabajan sábados, domingos y festivos de 8 a 22 horas.

CUARTO. El personal de la Fundación disfruta de 30 días naturales de vacaciones, de forma continuada o partida, en este último caso en periodos mínimos de nueve días mensuales consecutivos y un máximo de tres fracciones anuales. Las vacaciones anuales pueden incrementarse en diez días más, en concepto de evaluación del desempeño.

QUINTO. La empresa no permite que el final de un periodo de vacaciones coincida con el inmediatamente anterior a una libranza. No obstante, permite que el trabajador pueda solicitar un día de asuntos propios inmediatamente anterior a la libranza, y de ese forma se autorizaría el periodo solicitado.

SEXTO. Se agotó la vía previa».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Fundación Canaria de Juventud IDEO.

El recurso fue impugnado por la parte recurrida USO (Unión Sindical Obrera).

SEXTO.

Conferido traslado al Ministerio Fiscal, por escrito de fecha 19 de agosto de 2024, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada.

Síguenos en...



La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

SÉPTIMO.

Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excm. Sra. Magistrada D^a Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 13 de enero 2026, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso de casación y planteamiento del debate casacional

1.El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si la práctica de la empresa demandada que impone a la persona trabajadora que disfruta de las vacaciones hasta el día anterior a uno de libranza, de solicitar un día de permiso por asuntos propios entre el final de las vacaciones y el día de libranza, es acorde con la debida interpretación del artículo 66 del convenio colectivo de aplicación.

2.La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, 405/2024, de 14 de marzo (Conflicto colectivo 22/2023) estimó la demanda interpuesta por USO, Unión Sindical de Obreros frente a la Fundación Canaria de Juventud IDEO y declaró el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del periodo vacacional o de los periodos vacacionales sin más limitaciones que las previstas en el artículo 66 del I Convenio Colectivo de la entidad demandada, de forma tal que el último día del periodo de disfrute elegido pueda coincidir con el inmediatamente anterior a uno de libranza, condenando a la entidad empresarial a estar y pasar por tal declaración y a dotarla de efectividad.

Considera la indicada sentencia recurrida en casación que la naturaleza jurídica y la causa de las vacaciones y de los días de libranza es diferente y, que el convenio colectivo de aplicación no contiene tal limitación.

3.El recurso de casación formulado por la Fundación Canaria de Juventud IDEO se basa en un único motivo de recurso, en el que, al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se invoca la infracción del artículo 66 del I Convenio Colectivo de la empresa recurrente y del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4.El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación.

5.La parte demandante presentó escrito de impugnación del recurso en el que alega que la STS de 16 de diciembre de 2009 (Rec 148/2008) examina un supuesto diferente, por lo que no es de aplicación la doctrina que sienta; que la práctica empresarial de exigir que se utilice un día de permiso de asuntos propios, entre el final del periodo de vacaciones y el día de libranza es contraria al artículo 71 j) del convenio colectivo de aplicación; y que los días de vacaciones y los de libranza tiene distinta naturaleza, como se pone de manifiesto en los artículos 53 y 59 del convenio colectivo.

SEGUNDO: Alcance del recurso de casación en la interpretación de los convenios colectivos

1.La parte recurrente denuncia, como único motivo de recurso de casación, con adecuado sustento adjetivo en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de los artículos 66 del I Convenio Colectivo de la empresa recurrente y 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.La controversia suscitada en el presente recurso de casación se centra en determinar la debida interpretación que ha de darse a los términos del artículo 66 del I Convenio Colectivo de la Fundación Canaria de Juventud IDEO.

Por lo tanto, conviene tener presente el alcance de la resolución del recurso de casación en estos supuestos, en los que se debate la interpretación del convenio colectivo de aplicación realizada en la sentencia recurrida.

Una primera línea jurisprudencial, mantuvo que era competencia exclusiva del órgano judicial de instancia, la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos, incluido, por tanto, el convenio colectivo que participa de tal naturaleza, cuyo criterio más objetivo, había de prevalecer sobre el de la parte recurrente en casación, salvo que la sentencia recurrida hubiese realizado una interpretación que no fuera ni racional, ni lógica, o que pusiera de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la hermenéutica contractual. En esta línea, se pronunciaron, entre otras, las SSTs de 5 de junio de 2012 (rec 71/2011) y de 15 de septiembre de 2009 (rec 78/2008). De forma análoga, la STS de 20 de marzo de 1997 (rec 3588/1996), afirmó que, en la interpretación de los convenios colectivos y acuerdos colectivos, conforme a las pautas sobre la exégesis de las normas y de los contratos, establecidas legalmente, ha de 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.

Esta doctrina jurisprudencial ha sido matizada, como declararon, entre otras, las SSTs 191/2025, de 12 de marzo (rec 5/2023), 904/2020, de 13 de octubre (rec 132/2019) y 1135/2020, de 21 de diciembre (rec 76/2019), que consideran que corresponde a este Tribunal Supremo, en estos procedimientos en los que la parte recurrente discrepa de la interpretación del convenio colectivo llevada a cabo por la sentencia de instancia recurrida, verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada es acorde a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y siguientes del Código Civil. Por lo tanto, si la interpretación del órgano judicial de instancia no ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las pautas hermenéuticas del Código Civil, dada la naturaleza extraordinaria del recurso de casación ordinario, habrá de confirmarse la sentencia recurrida, sin entrar a realizar otras posibles interpretaciones distintas y alternativas.

TERCERO: El cómputo de los días naturales de vacaciones cuando finalizan el día anterior a uno de libranza.

1.El personal de la Fundación demandada tiene derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, de forma continuada o partida y, en este último caso, en periodos mínimos de nueve días consecutivos y, con un máximo de tres fracciones anuales.

Las personas trabajadoras prestan servicios en régimen de trabajo a turnos, existiendo tres turnos, a saber, el turno de mañana y tarde, en el que trabajan de lunes a viernes y libran sábados, domingos y festivos; el turno de noche, en el que trabajan en semanas alternas, en una semana los lunes, martes, viernes, sábados y domingos y, en la siguiente, miércoles y jueves; y, el turno de fin de semana y festivos, en el que trabajan sábados, domingos y festivos. Pues bien, la empresa no permite que el final de un periodo de vacaciones coincida con el día inmediatamente anterior a uno de libranza, salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute de permiso por asuntos propios en el día inmediatamente anterior al de libranza, con lo cual, la persona trabajadora finalizaría el periodo de vacaciones, disfrutaría de un día de permiso por asuntos propios y, después tendría derecho a los correspondientes días de libranza, de acuerdo con el turno en el que prestara servicios.

El sindicato demandante considera que esta práctica es contraria al artículo 66 del convenio colectivo de aplicación y la sentencia recurrida ha estimado la demanda.

2.El artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter general, dispone lo siguiente:

«El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales».

El artículo 66 del I Convenio Colectivo de la Fundación Canaria de Juventud IDEO, que regula las vacaciones, no contempla ninguna mejora en la duración del periodo vacacional en relación con la norma transcrita y, establece lo siguiente:

«Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días naturales, extensibles a todo el año natural. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en períodos mínimos de 9 días naturales consecutivos y un máximo de tres fracciones anuales.

Con la finalidad de contribuir a la organización de los servicios prestados por la Fundación, todo el personal deberá solicitar su período o períodos vacacionales antes del 1 de marzo, salvo que alguno de los períodos pretenda disfrutarse entre el 1 de enero y el 15 de marzo para lo cual se deberá efectuar la solicitud con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones. Aquellos trabajadores que no presenten la solicitud en el plazo establecido se expondrán a que la Fundación disponga las vacaciones en función de las necesidades del servicio.

La fijación del período vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada centro de trabajo de la Fundación tal y como se establece en el artículo 68 del presente Convenio.

En todo caso a todo el personal se le garantizará un mínimo de 12 días naturales continuados en período estival comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que las necesidades organizativas de la Fundación lo permitan.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Para el período vacacional comprendido entre el 20 de diciembre y el 7 de enero, con objeto de evitar discriminación entre los trabajadores se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador un orden de prioridad con el que accederá a la elección de este turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Antigüedad.
2. Conciliación familiar.
3. Fecha de la solicitud.

En caso de que existan discrepancias en otros períodos vacacionales se tendrán en cuenta los criterios anteriores».

3. Como se ha indicado anteriormente, el alcance de la resolución de este recurso de casación debe centrarse en verificar si la interpretación del artículo 66 del convenio colectivo de aplicación contenida en la sentencia recurrida es acorde a las reglas previstas en los artículos 3 y 1281 y siguientes del Código Civil, que contemplan como primera pauta hermenéutica, la gramatical. Pues bien, el artículo 66 en su primer párrafo que es el único destinado a concretar la forma del disfrute de las vacaciones, se limita a indicar la duración de treinta días naturales y la modalidad del disfrute, que podrá ser de forma continuada o de forma partida, en cuyo caso, concreta que los períodos serán de 9 días naturales consecutivos como mínimo y, con un máximo de tres fracciones anuales. De ello se extrae que ninguna limitación se ha establecido en la norma convencional referida a la imposibilidad de que el período vacacional finalice el día anterior a un día en el que la persona trabajadora no tenga, según su turno, que prestar servicios, también denominado día de libranza. Y ha de resaltarse que esta circunstancia no modifica la consideración de estos días como de libranza, como pretende la parte recurrente. En modo alguno, ha de entenderse que, al coincidir la terminación de las vacaciones con el día anterior al de libranza, este día o los días de libranza que sucedan, se transformen en días de vacaciones y, que la persona trabajadora, de esta forma, disfrute de más días de vacaciones de los establecidos legal y convencionalmente. Por el contrario, finalizarán las vacaciones cuando corresponda y, la persona trabajadora libraré, según su turno, el día, o los días que procedan.

4. Por otro lado, debe resaltarse que la práctica empresarial consistente en admitir que las vacaciones terminen el día anterior a uno de libranza sólo cuando el trabajador solicite y disfrute de un día de permiso por asuntos propios, antes de la libranza, vulnera lo preceptuado en el artículo 71 j) del convenio colectivo de la Fundación demandada. Este precepto contempla las licencias retribuidas y, dispone lo siguiente:

«Los trabajadores, previo aviso, salvo caso de urgencia justificada, y justificación en todo caso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por algunos de los motivos y con el tiempo siguiente:

j) 4 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural que podrán ser fraccionados o consecutivos y a libre elección del trabajador.

En todo caso deberá garantizarse la prestación del servicio, por lo que deberán solicitarlos con al menos quince días de antelación y de ser solicitados por un número de trabajadores tal que imposibilite dicha prestación, la Fundación podrá aplazar su concesión motivando el aplazamiento por escrito.

Si las necesidades del servicio lo permiten y por urgencia justificada, el tiempo de solicitud podrá ser inferior a quince días. Los días de asuntos propios no se podrán acumular a las vacaciones.

La Fundación deberá dar respuesta a dichas solicitudes en el plazo de cinco días.

En cada centro de trabajo existirá un libro de registros para la solicitud de los días de asuntos propios, la representación legal de los trabajadores de cada centro pactará con la Fundación la ubicación y el diseño del mismo».

Consiguientemente, del tenor de la norma convencional, se extrae, de un lado, que los cuatro días laborales de permiso retribuido de asuntos propios son libremente elegidos por el trabajador y, de otro, que no se podrán acumular a las vacaciones. Por lo tanto, la empresa no puede obligar a la persona trabajadora que pretenda disfrutar de las vacaciones hasta el día anterior a la libranza que le corresponda por su turno, a solicitar y disfrutar de un día de permiso de asuntos propios y, además, es que no cabe la acumulación de este día a las vacaciones por lo que, precisamente, no se puede disfrutar de un día de permiso de asuntos propios sin solución de continuidad con el periodo vacacional.

5.Atendiendo a lo expuesto, se ha de colegir que la interpretación del convenio colectivo llevada a cabo por el órgano judicial de instancia en la sentencia recurrida no ha sido arbitraria ni irrazonable, por lo que procede la desestimación del único motivo del recurso de casación.

CUARTO: Desestimación del recurso de casación

1.De acuerdo con lo anteriormente razonado y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación formulado por la Fundación Canaria de Juventud IDEO frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, 405/2024, de 14 de marzo (Conflicto colectivo 22/2023) y declarar su firmeza.

2.No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

F A L L O

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 la Fundación Canaria de Juventud IDEO.

2.Confirmar y declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, 405/2024, de 14 de marzo (Conflicto colectivo 22/2023).

3.No ha lugar a la imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

