

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 147/2026, de 16 de septiembre de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 232/2026

SUMARIO:

Convenios colectivos. Sector de Contac Center. Solapamiento de festivo con vacaciones que se disfrutaban en días naturales. Derecho a un día de descanso vacacional adicional. Con arreglo al régimen convencional que se han otorgado los sujetos colectivos legitimados no cabe llegar a la conclusión que propugna UGT en su demanda, por cuanto que el precepto del convenio fija las vacaciones en días naturales y no en días hábiles, y los días naturales comprenden tanto los que existe obligación de prestar servicios como aquellos en los que no, esto es, lo que afectan a fin de semana o festivo. Avala tal conclusión el hecho de que cuando las partes negociadoras han querido hacer referencia a «días laborables o hábiles» expresamente lo han hecho. No hay que olvidar que el artículo 38.1 del ET establece un mínimo de derecho necesario al fijar las vacaciones en 30 días naturales, el cual es colmado con creces por el Convenio sectorial aplicable, como también colma las tres semanas del artículo 3.3 del Convenio 132 OIT y las cuatro del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE. Dado que la Directiva 2003/88/CE no regula el descanso en festivo, el solapamiento del mismo con las vacaciones anuales es ajeno al Derecho de la UE, como sucedía con los permisos del artículo 37.3 del ET. La única referencia que se contiene al descanso en festivo es la contenida en el artículo 6 del Convenio 132 OIT cuando señala que *"Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio"*, de donde esta Sala no cabe inferir que el solape de festivo con festivo con vacaciones de lugar a un día adicional de descanso, sino únicamente que la existencia de un número determinado de festivos no es computable a efectos del cómputo de las tres semanas a las que hace referencia el artículo 3.3. Finalmente debe señalarse que la exigencia de acuerdo entre trabajador y empresario de cara al disfrute de vacaciones justifica la existencia de cualquier desigualdad entre aquellos trabajadores a los que no se les solapa el descanso vacacional con festivo alguno respecto de aquellos que tienen uno o más solapamientos.

PONENTE:

Don Ramón Gallo Llanos

Sentencia

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00147 / 2026

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 147/2026

Fecha de Juicio: 10/09/2026

Síguenos en...



Fecha Sentencia: 16/09/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000232/2026

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT)

Demandado/s: ASOCIACION DE COMPAÑIAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTES (CEX)

Partes interesadas: FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LAB (LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK), CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA (USO)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)
MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: 28079 24 4 2026 0000237

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000232 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 147/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000232/2026 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrada Dª Raquel Hernández Lamas) contra ASOCIACION DE COMPAÑIAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTES CEX (letrado D. Ignacio Corchuelo Martínez de Azua), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS (letrada Dª María Del Pilar Caballero Marcos), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada Dª Andrea Rioja Garzón), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA CIG (letrada Dª Camila Maiten Mariqueo Díaz), CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA USO (letrada Dª María Eugenia Moreno Díaz), CONFEDERACION EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA ELA (no comparece), LAB LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Síguenos en...



Según consta en autos, el día 9 de junio de 2026 se presentó demanda por la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT) sobre conflicto colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 232/2026.

Segundo.

Por Decreto de 10 de junio de 2026 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de septiembre de 2026.

Tercero.

El acto de la vista se celebró el día previsto para su celebración, en el que no lográndose avenencia, el letrado del sindicato actor se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia que:

Declare no ajustada a Derecho la práctica empresarial consistente en integrar, absorber o considerar consumidos dentro del período de vacaciones anuales regulado en el art. 29 del III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, los días festivos laborales del art. 37.2 ET que coincidan con dicho período, sin compensación alguna.

Reconozca y declare el derecho de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente conflicto a que, cuando un día festivo laboral coincida con el período de disfrute de sus vacaciones anuales y dicho festivo recaiga en un día que, de no mediar vacaciones, hubiera sido efectivamente disfrutable conforme a su calendario laboral, cuadrante o distribución de jornada, tal festivo sea compensado mediante un día adicional de descanso.

Condene a la parte demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones.

Señaló que en el sector del Contact Center se reconoce a los trabajadores el derecho a 32 días naturales de vacaciones y que es práctica generalizada en el sector que cuando un día festivo coincide con el periodo vacacional no se compensa con un día adicional de descanso vacacional.

Defendió el carácter autónomo y diferenciado de los descansos vacacionales y los festivos invocando diversas resoluciones tanto de esta Sala como del TS relativas al solapamiento entre el descanso festivo y el semanal, así como la imposibilidad de imputar automáticamente a vacaciones los días festivos inmediatamente anteriores o posteriores al descanso vacacional.

A las peticiones de UGT se adhirieron el resto de sindicatos comparecientes.

El letrado de la patronal demandada se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Defendió una interpretación literal tanto del art. 29 del Convenio colectivo sectorial como del art. 38 del TRLET se deduce que los días de vacaciones allí regulados al referirse a los mismos como naturales incluyen los festivos.

Recalcó que el propio precepto convencional distingue en sus apartados entre días naturales y hábiles, y la definición que en la propia RAE se hace del día natural.

No existiendo controversia fáctica se declararon los autos conclusos para sentencia.

Cuarto.

En la tramitación de la presente causa se han seguido las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de España (FeSMC-UGT) forma parte integrante de la Confederación Sindical UGT, ostentando la condición de sindicato más representativo a nivel estatal, de conformidad con el art. 6.2.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cuenta además con implantación efectiva en el sector de Contact Center.

SEGUNDO.

Síguenos en...



El presente conflicto colectivo afecta a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, cuyo ámbito territorial es estatal, existiendo personas trabajadoras afectadas en más de una Comunidad Autónoma.

29 del convenio colectivo en días naturales y respecto de las cuales las empresas del sector aplican el criterio de considerar consumidos, dentro de dicho período vacacional, los días festivos laborales que coincidan con el mismo, sin reconocer compensación alguna.-conforme-.

TERCERO.

Al colectivo afectado le resulta de aplicación el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (código de convenio n.º 99012145012002), suscrito en fecha 14 de marzo de 2023, de una parte por la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO y UGT en representación del colectivo laboral afectado; siendo publicado en el BOE nº 137, de 9 de junio de 2023 que regula las vacaciones en su artículo 29.-conforme-.

CUARTO.

En fecha 20 de mayo de 2026, FeSMC-UGT planteó la siguiente consulta urgente a la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo sectorial: *"Madrid, a 20 de mayo de 2026 A/A: Comisión Paritaria de Contact Center Asunto: CONSULTA URGENTE Interpretación del artículo 29 Interesa a esta parte interpretación sobre el artículo 29 del texto convencional. El Convenio de Contact Center prevé 32 días naturales de vacaciones. Entiende esta parte que si alguno de los 32 días naturales coincidiera con un festivo, se debería compensar a la persona trabajadora por el festivo no disfrutado. ¿Es correcta esta interpretación?"*- conforme-.

QUINTO.

El 8 de junio de 2026, tuvo lugar el preceptivo acto de mediación celebrado ante la Fundación SIMA, finalizando con el resultado de "SIN ACUERDO".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa en hechos conformes, habiendo manifestado las partes no existir discrepancia fáctica en el trámite del art. 85.6 de la LRJS.

TERCERO.

Como se deduce con claridad del antecedente fáctico tercero de la presente sentencia la cuestión que aquí debe dilucidarse no es otra que determinar si en los supuestos en un día festivo de los previstos en el apartado 2 del art. 37 E.T tenga lugar durante el periodo vacacional de una persona afectada por el III Convenio del Contact Center, dicha persona tiene derecho a un día de descanso vacacional adicional, por tratarse el descanso por vacaciones y el de festivo de descansos autónomos que obedecen a finalidades distintas, siguiendo el criterio de nuestras SSAN 88 y 90/2026 de 9 de mayo, relativa al descanso semanal y al festivo, o si, por el contrario, al fijarse tanto en el art. 38 del ET, como el art. 29 del III Convenio

colectivo del Contact Center las vacaciones en días naturales las mismas absorben los festivos. A fin de dar una respuesta adecuada a la cuestión que se suscita conviene exponer la normativa aplicable a la duración de las vacaciones al personal afectado por el presente conflicto.

De cara a abordar la cuestión examinaremos en primer lugar si la pretensión del sindicato actor tiene amparo en el régimen convencional aplicable y, en caso, de que eso no sea así, si la misma debiera deducirse de norma estatal o supraestatal que opere en todo caso como un mínimo de derecho necesario relativo respecto del régimen pactado de forma colectiva.

CUARTO.

Siguiendo pues el hilo argumental expuesto hemos de señalar que el III Convenio colectivo del Contact Center regula las vacaciones en su art. 29 de la forma siguiente:

"Las vacaciones serán de treinta y dos días naturales.

Se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.

Podrán disfrutarse cuatro días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y solicitante.

Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para la persona interesada.

El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona interesada, quien conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Quienes tengan contratos temporales inferiores a un año disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan, proporcionalmente, en función de la duración de su contrato. Si por cualquiera causa ajena a la voluntad de las partes no se hubiera disfrutado período vacacional durante la vigencia del contrato se abonará la compensación económica correspondiente en la liquidación de haberes a la finalización de su relación laboral.

Las personas con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la persona contratada causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4 , 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

La STS 471/2026 de 7 de mayo (rec. 71/2025) recuerda que "es doctrina constante de esta Sala [reiterada, entre otras en las SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (Rec. 132/2019) ; 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (Rec. 76/2019) y 862/2022, de 26 de octubre (Rec. 28/2021)] que, 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: 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 ; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 123 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001) (Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)).

Acudiendo al criterio principal que es de la literalidad de las cláusulas la consecuencia es que con arreglo al régimen convencional que se han otorgado los sujetos colectivos

legitimados no cabe llegar a la conclusión que propugna UGT en su demanda por cuanto que el precepto fija las vacaciones en días naturales y no en días hábiles, y los días naturales comprenden tanto los que existe obligación de prestar servicios como aquellos en los que no, esto es, lo que afectan a fin de semana o festivo, esto debe ponerse en relación con la dicción contenida en el art. 5.2 Cc refiere que *"En el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles"*.

Avala tal conclusión el hecho de que cuando las partes negociadoras han querido hacer referencia a "días laborables o hábiles" expresamente lo han hecho, así el párrafo 3 del precepto analizado hace referencia a la posibilidad disfrutar cuatro días sueltos en días laborables, ello hace que la letra del Convenio resulte coincidente con la intención de las partes negociadoras.

No guarda relación alguna con lo ventilado en la presente litis lo resuelto por esta Sala en nuestra SAN 34/2025 de 28 de febrero - autos 5/2025- confirmada por la STS 139/2026 - rec 139/2025- en la que consideramos contraria al convenio la práctica empresarial de imputar a vacaciones cuando estas se disfrutan de forma fraccionada los días festivos inmediatamente posteriores al día de finalización pactado por las partes por cuanto que en este supuesto el día festivo no estaba comprendido dentro del descanso vacacional.

QUINTO.

Siguiendo el desarrollo anunciado, debemos recordar la normativa supraestatal y estatal aplicable a la cuestión que abordamos:

A.- En el plano del derecho internacional debemos hacer referencia los arts. 3.3 y al 6 del Convenio 132 de la OIT que disponen lo siguiente:

Art. 3.3:

"Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios."

Art. 6.

"1. Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

2. En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el Organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio."

B.- En el plano del Derecho de la Unión Europea el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone:

"2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas."

Resulta preciso igualmente hacer mención al art. 7 de la Directiva 2003/88 de ordenación del tiempo de trabajo que dispone:

"Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral."

C.- En el plano del derecho interno:

- el art. 40.2 de la CE señala como un principio rector de la política social y económica que: *"los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso*

necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados"

- en lo que concierne a las vacaciones el art. 38 del TRLET dispone lo siguiente:

"1. 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.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

- en lo que se refiere al descanso en festivo dispone el art. 37.2 del TRLET que:

"Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce."

Dicho precepto fue desarrollado por el RD 2001/1983 DE 28 de julio que en su artículo 45 dispone:

"Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

a) De carácter cívico:

12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

1 de enero, Año Nuevo.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

25 de diciembre, Natividad del Señor.

c) *En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:*

*15 de agosto, Asunción de la Virgen.
1 de noviembre, Todos los Santos.
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
Viernes Santo.*

d) *En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:*

*Jueves Santo.
6 de enero, Epifanía del Señor.
19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.*

Dos.-Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

Tres.-Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número cuatro de este artículo, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado d) del número uno de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Cuatro.-La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número tres, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del «Boletín Oficial del Estado» y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

Cinco.-Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será asimismo de aplicación a las fiestas laborales."

Siendo esta la normativa aplicable debemos referir las siguientes resoluciones:

1.- La STJUE de 4 de junio de 2020- asunto C-588 Fetico- falló que "Los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.", al considerar que tales permisos se encuentran fuera del ámbito de la referida directiva.

2.- Nuestras SAN 88/2026 y 90/2026 de 19 de mayo siguiendo la línea argumental de la STS de 11-3-2.026- rec 106/2025- que aplica la doctrina de la STJUE de 2-3-2.023- C-477/2021- han considerado que no pueden solaparse los descansos semanal y festivos, por tratarse de descansos autónomos, así como por razones de igualdad entre trabajadores que descansan en domingo (en cuyo caso el festivo se pasa al lunes siguiente) y aquellos que lo hacen en otro u otros días de la semana.

Y partiendo de lo expuestos hemos de concluir que de la normativa y doctrina expuesta no puede llegarse a la conclusión que postula UGT por cuanto que:

a.- el art. 38.1 establece un mínimo de derecho necesario al fijar las vacaciones en 30 días naturales, que como hemos visto en el fundamento jurídico anterior incluyen los festivos,

el cual es colmado con creces por el Convenio sectorial aplicable, como también colma las tres semanas del art. 3.3 del Convenio 132 de la OIT y las cuatro del art. 7 de la Directiva 2003/88;

b.- dado que la Directiva 2003/88 no regula el descanso en festivo, el solapamiento del mismo con las vacaciones anuales es ajeno al Derecho de la UE, como sucedía con los permisos del art. 37.3 E.T;

c.- la única referencia que se contiene al descanso en festivo en la normativa expuesta es la contenida en el art. 6 del Convenio 132 OIT cuando señala que *"Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio"*, de donde esta Sala no cabe inferir que el solape de festivo con festivo con vacaciones de lugar a un día adicional de descanso, sino únicamente que la existencia de un número determinado de festivos no es computable a efectos del cómputo de las tres semanas a las que hace referencia el art. 3.3 de la misma;

d.- finalmente, hemos de señalar que la exigencia de acuerdo entre trabajador y empresario de cara al disfrute de vacaciones justifica la existencia de cualquier desigualdad entre aquellos trabajadores a los que no se les solapa el descanso vacacional con festivo alguno respecto de aquellos que tienen uno o más solapamientos.

SEXTO.

Por todo lo razonado dictaremos sentencia desestimatoria de la demanda contra la que cabe interponer recurso de casación con arreglo a los arts. 205 y 206 de la LRJS.

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), a la que se adhirieron FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), CONFEDERACION UNION SINDICAL OBRERA (USO), siendo partes interesadas EUSKAL LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LAB (LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK) frente a la ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTES (CEX) a la que absolvemos de las peticiones contenidas en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0232 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0232 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de

las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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

Síguenos en...

