

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 12/2026, de 14 de enero de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 189/2024***SUMARIO:**

Convenios colectivos. Sector de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de las autonomía personal. **Días de libre disposición.** Texto que establece que su disfrute necesitará de un periodo de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición. Determinación de si ese periodo de trabajo incluye los días en que el trabajador se haya encontrado en situación de incapacidad temporal (IT). En el caso analizado, no estamos ante una licencia por una causa adicional que pueda contemplar el convenio colectivo, ni el convenio exige ninguna explicación o justificación de su causa a la persona que los disfruta, sino que este regula, bajo el nombre de licencia, un periodo de descanso retribuido totalmente acausal que no requiere justificación, llamándolo «días de libre disposición». Ese periodo se disfruta por años naturales (con el límite de los primeros quince días del año natural siguiente) y además de forma proporcional al tiempo trabajado en el año (un día por trimestre), es decir, es un derecho vinculado al desempeño previo del trabajo, no a una causa ajena al trabajo que justifique la ausencia. La regulación de estos días de libre disposición es la resultante del convenio colectivo que crea el derecho y por tanto puede diferir de la regulación general de las vacaciones, sin que se produzca una asimilación completa. Así la concreción de las fechas de disfrute de estos días ordinariamente, según la regulación convencional, se atribuye libremente a la persona trabajadora (aunque pueda tener limitaciones) y en esto difiere de las vacaciones en sentido estricto, para las cuales la concreción de las fechas de disfrute no es unilateral sino pactada en los términos del artículo 38 del ET. Pero en otros puntos sí se produce una asimilación a las vacaciones. Se trata indudablemente de días de descanso, puesto que de conformidad con el artículo 2.2 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe considerarse periodo de descanso todo periodo que no sea tiempo de trabajo. Por otra parte, son días que se disfrutan a lo largo del año natural y cuyo derecho se genera en proporción al tiempo de trabajo prestado, configurándose, así, como una ampliación de los días de descanso anuales. Y esto nos lleva a aplicar, por su propia lógica análoga en cuanto a la forma de generar el derecho, el régimen legal que corresponde a las vacaciones y no el propio de las licencias causales. No hay que olvidar que la duración de las vacaciones se ve afectada por la duración del contrato en el periodo anterior, de manera que, por ejemplo, un contrato temporal de seis meses no confiere el derecho a un mes de vacaciones, sino a la mitad. Esa exclusión de periodos no trabajados a efectos del cálculo proporcional de la duración de las vacaciones no se refiere solamente a periodos de no contratación, sino también puede comprender determinados periodos de suspensión del contrato o licencias, como puede ser el permiso parental. Y eso es así porque el derecho a vacaciones es un derecho a descansar del trabajo y por tanto se gana a partir del trabajo desarrollado, de manera que las vicisitudes posteriores a las vacaciones, como un cambio de la jornada de trabajo, no afectan retroactivamente al periodo vacacional calculado por el trabajo previo. Ahora bien, esa exclusión del periodo de cómputo a efectos de devengo de

Síguenos en...

vacaciones no se ha aplicado nunca por la jurisprudencia española a los periodos de suspensión del contrato por IT. Además actualmente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha dicho que en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, en particular, en el caso de una ausencia por enfermedad debidamente justificada, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente y da igual cuál sea el origen de la baja médica del trabajador, ya sea a causa de un accidente en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar, ya a causa de una enfermedad de la naturaleza u origen que sea. Por tanto, los trabajadores que durante el periodo de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho período trabajan efectivamente, hasta el punto de que no es lícito practicar una reducción del salario al que tienen derecho durante las vacaciones anuales como consecuencia de la ausencia o menor retribución que hayan tenido durante la baja por enfermedad. Aplicando este criterio a los días de libre disposición de cada año natural regulados en el convenio colectivo, cuya naturaleza acausal obliga a asimilarlos a las vacaciones anuales, debe confirmarse en este punto el fallo de la sentencia de instancia, en el sentido de que la IT debe tomarse en cuenta para su devengo. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 19 de abril de 2024, núm. 49/2024, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEG

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. 12/2026

Fecha de sentencia: 14/01/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 189/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 13/01/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

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

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 189/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 12/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio García-Perrote Escartín

Síguenos en...



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 los recursos de casación interpuestos por Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS), representado y asistido por el letrado D. Francisco Carretero Palomares, por la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), representado y asistido por el letrado D. José María Hernández de Andrés y por la Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE), asistida y representada por la letrada D.^a Ana Hernández Iglesias contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 19 de abril de 2024, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 51/2024, promovido a instancia de UGT Servicios Públicos, contra Federación Empresarial de Asistencia a la Dependencia (FED), Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores, (LARES), Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE), Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS) y Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), citándose como partes interesadas a FSS-CCOO, Federación Habitat (CCOO).

Ha comparecido en concepto de partes recurridas la Federación de Servicios Públicos de la UGT (FSP-UGT) representada y asistida por el letrado D. Alberto Martín Aguilar, la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de CCOO (FSS-CCOO) representada y asistida por el letrado D. José Manuel Rodríguez Vázquez y por CCOO del Hábitat, representada y asistida por el letrado D. Juan José Montoya Pérez, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación de UGT Servicios Públicos se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«estimando la Demanda y declarando el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios a la Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en concreto, para el colectivo del personal indefinido o cuya contratación temporal fuera, al menos, de 1 año, a que el disfrute de los 4 días de Libre Disposición, recogidos en el artículo 53.1.B) se pueda realizar en cualquier momento del año, en una vez, o en varias veces, así como unirse a vacaciones, y / o fines de semana, con independencia, si procediera, de su posterior regulación sino se hubiera trabajado el tiempo necesario para su disfrute.

- Que se consideren como periodo previo trabajado a efectos de la concesión de los días de libre disposición los periodos de Incapacidad Temporal dentro del año natural.
- Que la única limitación para la concesión de los días de libre disposición, es que existan causas organizativas debidamente justificadas.
- Que se condene a las Organizaciones Empresariales Demandadas a estar y pasar por dichas declaraciones.»

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Síguenos en...



Con fecha 19 de abril de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMAMOS las demandas acumuladas presentadas por los sindicatos UGT y CCOO y en su virtud:

- Reconocemos el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios a la Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en concreto, para el colectivo del personal indefinido o cuya contratación temporal fuera, al menos, de 1 año, a que el disfrute de los 4 días de Libre Disposición, recogidos en el artículo 53.1.B) se pueda realizar en cualquier momento del año, en una vez, o en varias veces, así como unirse a vacaciones, y/o fines de semana, con independencia, si procediera, de su posterior regulación si no se hubiera trabajado el tiempo necesario para su disfrute., todo ello sin perjuicio de que concurran causas organizativas impeditivas del derecho al disfrute en la fecha solicitada.

- Reconocemos el derecho de todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, a que se considere como tiempo de trabajo, a efectos de la generación y devengo de sus cuatro días anuales de libre disposición, el tiempo que eventualmente hubieran podido permanecer en situación de Incapacidad Temporal.

Y condenamos a las asociaciones patronales demandadas FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED), LARES (FEDERACION DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCION A LOS MAYORES), AESTE (ASOCIACIÓN DE EMPRESAS PARA LA DEPENDENCIA), CEAPS (CIRCULO EMPRESARIAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS), ASADE (ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO) a estar y pasar por dichas declaraciones a todos los efectos..»

Con fecha 14 de mayo de 2024 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se dictó auto aclarando la precitada sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Aclarar la sentencia dictada el 19.04.2024 en el sentido de incorporar en sus Antecedentes de Hecho que la posición procesal de la patronal ASADE fue de oposición a la demanda. No procede atender la aclaración solicitada en escrito de 26-4-2024.»

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- En el BOE de fecha 9-6-2023, se publicó la Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2025. Fue suscrito el 3 de marzo de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales CEAPS, FED, AESTE, ASADE y LARES en representación de las empresas del sector, y, de otra por los sindicatos FSS-CCOO, CC.OO. del Hábitat y UGT servicios públicos, en representación de los trabajadores afectados

2º.- Se establece en su:

Artículo 53. Licencias retribuidas.

53.1 El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

B. Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

Síguenos en...



En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Y se dispone en su:

Artículo 39. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes:

(...)

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por sí solos, excesos de jornada.

3º.- El precedente VII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes regulaba las licencias retribuidas en el art. 53 del siguiente modo:

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Se han cumplido las previsiones legales.»

QUINTO.

1º.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS por infracción del Art. 1281 y siguientes del CC en relación con la jurisprudencia aplicable respecto del periodo de devengo o condición necesaria para generar el derecho conforme al convenio colectivo aplicable.

SEGUNDO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS por infracción del Art. 1281 y siguientes del CC en relación con la jurisprudencia aplicable en relación con la consideración de los períodos de IT para el devengo del permiso.

2º.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS) en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS por infracción del Art. 53.1.B del Convenio colectivo, en relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

3º.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE) en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 d y e) de la LRJS en cuanto al disfrute del permiso en relación con el periodo de IT por error en la apreciación de la prueba de la sentencia recurrida y en la formación de la jurisprudencia.

Síguenos en...



Los recursos fueron impugnados por Federación de Servicios Públicos de la UGT (FSP-UGT), Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y CCOO del Hábitat.

SEXTO.

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente parcialmente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de enero de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

1.Nos encontramos ante un conflicto colectivo relativo a la interpretación y aplicación del artículo 53.1.b) del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 9 de junio de 2023). La concreta controversia se centra en dos aspectos fundamentales:

- Si los cuatro días de libre disposición reconocidos pueden disfrutarse en cualquier momento del año (de forma anticipada al devengo) o si requieren la prestación efectiva de tres meses de servicio previos por cada día solicitado.
- Si el periodo de incapacidad temporal previo debe computarse como tiempo de trabajo a efectos de generar el derecho al disfrute de dichos días.

Los sindicatos UGT Servicios Públicos y la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de Comisiones Obreras (FSS-CCOO) y CCOO del Hábitat presentaron sendas demandas, que fueron acumuladas en un único proceso, contra las organizaciones empresariales Federación Empresarial de Asistencia a la Dependencia (FED), Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores (LARES), Asociación de Empresas para la Dependencia (AESTE), Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS), y Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE). En sus demandas la pretensión era que se reconociese al colectivo del personal indefinido o cuya contratación temporal fuera, al menos, de 1 año incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios a la Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, a que el disfrute de los 4 días de libre disposición, recogidos en el artículo 53.1.B) de dicho convenio se pueda realizar en cualquier momento del año, en una vez, o en varias veces, así como unirse a vacaciones, y / o fines de semana, con independencia, si procediera, de su posterior regulación sino se hubiera trabajado el tiempo necesario para su disfrute, así como que se consideren como periodo previo trabajado a efectos de la concesión de los días de libre disposición los periodos de incapacidad temporal dentro del año natural, siendo la única limitación para la concesión de los días de libre disposición que existan causas organizativas debidamente justificadas.

2.La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional fue estimatoria de las demandas. En relación con el disfrute anticipado de los días de libre disposición el tribunal razona, mediante una interpretación histórica, que la desaparición del inciso "se disfrutarán uno por trimestre" del anterior convenio implica que ahora pueden concentrarse en cualquier momento e interpreta que el "periodo previo de trabajo de tres meses" se refiere a la antigüedad mínima necesaria en la empresa y no a un devengo trimestral cerrado. En cuanto al cómputo como trabajados a tales efectos de los días de incapacidad temporal la Audiencia Nacional considera que la norma convencional no exige "trabajo efectivo" sino "periodo de trabajo previo" y una interpretación restrictiva sería contraria a la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato, por resultar discriminatoria por razón de enfermedad.

3.Las patronales CEAPS, ASADE y AESTE formalizaron recursos de casación, que fueron impugnados por los sindicatos UGT y CCOO pidiendo su desestimación.

Síguenos en...



4. El informe del Ministerio Fiscal interesa la estimación parcial de los recursos de casación en relación con la interpretación dada al convenio colectivo en cuanto al concepto de "trabajo previo", que considera que no puede equipararse con "antigüedad". Por el contrario informa en contra de la estimación en lo relativo al cómputo como tiempo trabajado de los períodos de incapacidad temporal, puesto que considera que se trata de evitar una discriminación por razón de enfermedad contraria a la Ley 15/2022 y al artículo 14 de la Constitución. Por tanto rechaza que el estar de baja médica reste días de libre disposición al trabajador.

SEGUNDO.

1. Con carácter previo debemos señalar que el recurso de ASADE contiene un único motivo casacional que se dice amparado simultáneamente en las letras d y e del artículo 207 LRJS, lo que procesalmente es inviable, dado que se trata de motivos de naturaleza totalmente diferente y que necesariamente deben plantearse por separado. En todo caso el indicado motivo no cumple en modo alguno los más elementales requisitos que tendría un motivo de revisión fáctica, no indicando el hecho probado que se pretende revisar ni su redacción alternativa, ni alegando prueba documental a tal efecto, por lo que carece de cualquier eficacia como motivo de revisión fáctica lo hemos de tratar exclusivamente como motivo de la letra e, relativo al fondo jurídico del asunto.

Este recurso, al igual que el formalizado por CEAPS, no articula, como debiera, dos motivos de la letra e diferenciados para cada una de las dos cuestiones jurídicas que se han planteado en la instancia. El recurso de CEAPS contiene una denominada "cuestión previa" que se plantea fuera de todo motivo casacional y que por tanto carece de objeto procesal. Después de forma entremezclada a lo largo de distintos puntos y bajo diferentes títulos plantea las dos cuestiones controvertidas en el proceso, pidiendo en definitiva la desestimación de la demanda. A su vez el recurso de ASADE, aunque subdivide el único motivo en distintos epígrafes, los mismos no obedecen a una lógica jurídica para tratar por separado las dos cuestiones planteadas, sino que aborda las dos cuestiones simultáneamente pero dividiendo la exposición en distintos ordinarios dentro del único motivo. Aunque en el motivo "único 2" (sic) dice que centra el recurso de casación "exclusivamente" en lo relativo al cómputo como tiempo trabajado de los períodos de incapacidad temporal, tal afirmación dista de ser cierta, puesto que posteriormente y sin separación clara con lo anterior plantea también el problema interpretativo del convenio colectivo sobre el disfrute trimestral, que es distinto.

En definitiva se plantean en ambos recursos dos cuestiones jurídicas diferentes, que deben abordarse de manera separada, que son la relativa al cómputo trimestral de los días de libre disposición y la relativa al cómputo de los días de incapacidad temporal como periodo trabajado para generar el derecho a los mismos.

Ambas cuestiones se plantean en dos motivos de casación separados, con impecable estructura procesal, que es la propia de este tipo de recurso, en el escrito de formalización presentado por AESTE, de manera que en el primero, amparado en la letra e del artículo 207, se denuncia la vulneración del artículo 1281 del Código Civil en relación con la interpretación de los preceptos del convenio colectivo sobre el problema del cómputo trimestral de los días de libre disposición, mientras que en el segundo, con el mismo amparo procesal, se vuelve a denunciar la vulneración de idéntico precepto, de nuevo sobre la interpretación del convenio colectivo en relación con el cómputo como trabajados de los períodos de incapacidad temporal a efectos de generar el derecho a días de libre disposición.

Por razones sistemáticas por tanto seguiremos la estructura del recurso de casación presentado por AESTE, que es la procesalmente correcta, analizando por separado ambas cuestiones, igual que hace el informe del Ministerio Fiscal, pero dando simultánea respuesta al planteamiento en relación con cada una de ellas contenida en los tres recursos.

2. Se plantea en relación con ambas cuestiones un problema de interpretación del convenio colectivo, discrepando de la interpretación del mismo contenida en la sentencia de instancia. Por ello debemos comenzar por recordar que constituye doctrina constante de la Sala que, dada la naturaleza de los convenios colectivos -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, por lo que su interpretación 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 espigüeo.

(SSTS 104/2020 de 5 febrero, rcud. 3174/2017; 904/2020 de 13 octubre, rec. 132/2019; 577/2020 de 1 de julio, rec. 223/2018; 1125/2020 de 15 diciembre, rec. 80/2019 y 1135/2020 de 21 diciembre, rec. 76/2019; entre muchas otras)

Igualmente hemos reiterado que 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 adecua 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. (SSTS 904/2020, de 13 de octubre (Rec. 132/2019) y 1135/2020, de 21 de diciembre (Rec. 76/2019); entre muchas otras).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que puedan resultar razonablemente de la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia se ha atenido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

3. Entrando en el primer tema objeto de controversia en el proceso, que es el cómputo trimestral de los permisos por días de libre disposición, hemos de comenzar por reproducir lo que al respecto dice en su literalidad el precepto del convenio colectivo que los regula, esto es, el artículo 53, que gira bajo el título de "licencias retribuidas":

"1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...)

B. Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad). En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición (...)".

La pretensión de los sindicatos demandantes es que esos cuatro días se puedan disfrutar en cualquier momento del año natural (hasta el 15 de enero del año siguiente), de manera que si después el contrato finalizase antes de terminar el año se regularicen en la liquidación. Admite por tanto que los cuatro días de libre disposición por cada año natural se disfruten en proporción al periodo de contratación de cada año, pero discrepa de que se exija para el disfrute el haber completado en el año un trimestre de trabajo para disfrutar de cada uno de los días, por lo que entiende que debe admitirse el disfrute anticipado, sin perjuicio de la posterior regularización si procediese. La sentencia de instancia estima la demanda en base a una interpretación histórica, dado que el artículo correspondiente del VII convenio decía lo siguiente:

"4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad). En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición."

Observa la sentencia recurrida que en el VIII convenio se ha suprimido el inciso que dice "se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora", de lo que deduce que se pueden acumular en el mismo trimestre.

Ocurre sin embargo que, como señala el Ministerio Fiscal, el convenio mantiene el inciso "el disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición". La sentencia de instancia entiende que lo único que exige el convenio colectivo para que el derecho al disfrute se devengue es que el trabajador tenga una antigüedad de tres meses al servicio de la empresa, pero esta interpretación es manifiestamente contraria al tenor de pactado, ya que se refiere a un periodo de trabajo "por cada día de libre disposición". Por otra parte el adjetivo "previo" contenido en dicho inciso excluye sin ambages la posibilidad de interpretar la posibilidad de disfrute anticipado a aquel periodo de trabajo. La diferencia entre uno y otro convenio la constituye el que el trabajador ya puede acumular dentro del mismo trimestre varios días de libre disposición, sin otro límite que el preaviso y la posible concurrencia de "razones organizativas justificadas", pero lógicamente dentro de cada trimestre solamente podrá disfrutar los días de libre disposición del año que ya haya devengado por haber trabajado más de tres meses previos por cada uno de los días solicitados. Así podrá disfrutar un único día si lo pide dentro del segundo trimestre, acumular dos en el tercer trimestre (si no hubiera disfrutado del primero en el segundo trimestre), acumular tres en el cuarto trimestre (si no hubiera disfrutado de ninguno en los trimestres anteriores) y acumular los cuatro si lo hace en los quince primeros días del año natural siguiente (si no hubiera disfrutado de ninguno durante el año). Nada impide, lógicamente, que la empresa pueda conceder un régimen de acumulación más favorable anticipando días a cuenta de la regularización que pudiese resultar, pero no obliga a ello el convenio colectivo. El sistema podrá valorarse como más o menos conveniente para los intereses de ambas partes, pero es el que resulta de lo pactado, siendo claramente contraria al texto del convenio la posibilidad de anticipación admitida por la sentencia recurrida, ya que contradice formalmente su tenor cuando establece como requisito para el disfrute del derecho un "periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición".

Por tanto en este punto el recurso debe estimarse.

4. El segundo punto cuestionado, que es diferente al anterior, es si a efectos de devengar estos permisos debe computarse el periodo en el que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal, esto es, si cuando el convenio exige un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición ese periodo de trabajo incluye los días en que el trabajador se haya encontrado en situación de incapacidad temporal o, por el contrario, esos días quedan excluidos.

La sentencia de instancia dice que "con carácter general la previsión del legislador, nacional en el art. 37.3 ET y comunitario, en la directiva 2019/1158, en absoluto pretende con estos permisos reducir niveles de absentismo. Al contrario, permite precisamente las ausencias al trabajo por razones justificadas, legales y convencionales, destinadas esencialmente a compatibilizar la vida personal y familiar del trabajador con sus deberes laborales". Después añade que el periodo previo de trabajo de tres meses debe considerarse como antigüedad del trabajador y por tanto "considerar que se ve afectado negativamente por situaciones de IT, no sólo no se corresponde con la interpretación gramatical y finalista de la norma convencional, sino que además iría en contra de las actuales previsiones legislativas orientadas a la protección de situaciones discriminatorias por razón de enfermedad". En concreto dice que "la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación en su art. 2.1 indica: Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan

o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Y después, con cita también del artículo 4.1 de la misma Ley 15/2022, considera que "si interpretáramos el art. 53 del VIII convenio en los términos interesados por la patronal, excluyendo del tiempo previo de trabajo de tres meses las situaciones de IT, estaríamos adoptando una solución contraria a la Ley 15/2022 pues situarfíamos en desventaja discriminatoria en orden al derecho a disfrute de días de libre disposición a aquellos trabajadores que hubieran visto suspendidos sus contratos por razón de enfermedad".

Pues bien, para analizar esta cuestión debemos partir de lo que hemos resuelto en el punto anterior, esto es, que los tres meses a los que se refiere el convenio no son tres meses de antigüedad al servicio de la empresa, sino de un sistema de devengo proporcional de los días de libre disposición (uno por cada tres meses de servicios previos en el año natural), conforme al tenor de la norma convencional.

En segundo lugar hemos de decir que no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los períodos de suspensión del contrato, incluidos los causados por enfermedad o accidente. El régimen legal español determina que la enfermedad o accidente que incapacitan al trabajador temporalmente para prestar sus servicios en el puesto de trabajo constituyen causas de suspensión del contrato de trabajo (artículos 45.1.c y 48.2 del Estatuto de los Trabajadores) y esta norma no ha sido derogada ni se ve afectada por la Ley 15/2022.

El artículo 4.2 de la Ley 15/2022 dice que "no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla" y el artículo 2.3 dice que "la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública". Pues bien, es obvio que si la enfermedad impide el desempeño laboral, estamos ante una "limitación objetiva para el ejercicio de determinadas actividades" que constituye una causa lícita de diferenciación, estando previsto en norma con rango de ley que produce la suspensión del contrato de trabajo. Si no fuese así podría sostenerse que la privación completa del derecho al salario que produce la suspensión derivada de la incapacidad temporal sería de naturaleza discriminatoria y esto obviamente no es así. La protección que el Estado social de Derecho proporciona al enfermo que no puede trabajar y ganar un salario se lleva a cabo a través del sistema de Seguridad Social, conforme al desarrollo legislativo del artículo 41 de nuestra Constitución, y no imponiendo a la empresa la carga de mantener el salario de la persona trabajadora enferma. El nivel de protección pública del sistema se puede complementar con mejoras de la acción protectora, frecuentes en los convenios colectivos, que deben aplicarse en los términos pactados en los mismos.

5. Partiendo de lo anterior hemos de tener en cuenta que, al igual que el salario, el derecho a otros descansos se ve afectado por la suspensión del contrato. El trabajador devenga el derecho a los descansos retribuidos con su trabajo y si el contrato de trabajo está en suspenso tales derechos al descanso no se devengan. Esto ocurre con el descanso semanal o el descanso entre jornadas, entre otros. El trabajador no devenga esos descansos durante los períodos de incapacidad temporal. Cuestión distinta es que, habiéndolos devengado por su trabajo con anterioridad a la incapacidad temporal, tuviera derecho a recuperar su disfrute que hubiera resultado imposible por haber sobrevenido un periodo de enfermedad antes del mismo.

Ahora bien, como señala la sentencia de la Audiencia Nacional, la regulación de las licencias del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores es diferente. Las licencias retribuidas allí reguladas no son descansos recuperatorios del trabajo, sino ausencias justificadas al trabajo en las que el legislador además impone al empleador su carácter retribuido (en lugar de dar lugar a la suspensión del contrato con una prestación pública) y además no recuperable. Lo que determina el derecho a la licencia retribuida es la concurrencia de una determinada causa de las previstas legal o convencionalmente y en ese caso se genera

el derecho íntegro a la licencia sin necesidad de exigir ningún periodo de trabajo previo, de manera que el derecho no es afectado en su nacimiento ni en su extensión por que haya existido un periodo de incapacidad temporal en el tiempo anterior.

Lo que ocurre es que en este caso no estamos ante una licencia por una causa adicional que pueda contemplar el convenio colectivo, ni el convenio exige ninguna explicación o justificación de su causa a la persona que los disfruta, sino que éste regula, bajo el nombre de licencia, un periodo de descanso retribuido totalmente acausal que no requiere justificación, llamándolo "días de libre disposición". Ese periodo se disfruta por años naturales (con el límite de los primeros quince días del año natural siguiente) y además de forma proporcional al tiempo trabajado en el año (un día por trimestre), es decir, es un derecho vinculado al desempeño previo del trabajo, no a una causa ajena al trabajo que justifique la ausencia. La regulación de estos días de libre disposición es la resultante del convenio colectivo que crea el derecho y por tanto puede diferir de la regulación general de las vacaciones, sin que se produzca una asimilación completa. Así la concreción de las fechas de disfrute de estos días ordinariamente, según la regulación convencional, se atribuye libremente a la persona trabajadora (aunque pueda tener limitaciones) y en esto difiere de las vacaciones en sentido estricto, para las cuales la concreción de las fechas de disfrute no es unilateral sino pactada en los términos del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Pero en otros puntos sí se produce una asimilación a las vacaciones. Se trata indudablemente de días de descanso, puesto que de conformidad con el artículo 2.2 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe considerarse periodo de descanso todo período que no sea tiempo de trabajo. Por otra parte son días que se disfrutan a lo largo del año natural y cuyo derecho se genera en proporción al tiempo de trabajo prestado, configurándose así como una ampliación de los días de descanso anuales. Y esto nos lleva a aplicar, por su propia lógica análoga en cuanto a la forma de generar el derecho, el régimen legal que corresponde a las vacaciones y no el propio de las licencias causales.

6. En relación con las vacaciones y la incapacidad temporal no deben confundirse dos conceptos.

Una cosa es que, existiendo un derecho vacacional ya causado por el desempeño laboral, el mismo pueda perderse por cuanto coincide el periodo de disfrute fijado con una incapacidad temporal. Esa solución, que era la aplicada tradicionalmente por la jurisprudencia española, fue superada por la aplicación del derecho a vacaciones retribuidas en la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, posteriormente sustituida por la actual Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (además de ser recogido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea). El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a partir de sus sentencias de 18 de marzo de 2004, asunto Merino Gómez, C-342/01, de 6 de abril de 2006, asunto Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, de 20 de enero de 2009, asunto Schultz-Hoff, C-350/06 y C-520/06, ó de 10 de septiembre de 2009, asunto Vicente Pereda c. Madrid Movilidad, C-277/08, ha establecido que la persona trabajadora que no puede disfrutar de sus vacaciones por maternidad, o por enfermedad, tiene derecho a ese disfrute una vez reincorporado a la empresa tras el alta médica, incluso si se trata de una enfermedad sobrevenida una vez iniciado el disfrute (sentencia de 21 de junio de 2012, asunto ANGED, C-78/11). O bien, si no llega a reincorporarse, a la liquidación en metálico de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por tal causa, sin que pueda llegar a perderlas (sentencia de 20 de enero de 2009, asunto Schultz-Hoff, C-350/06 y C-520/06 o de 27 de abril de 2023, asunto Bayerische Motoren Werke AG, C-192/22), incluso si es declarado en incapacidad permanente y se extingue su contrato (sentencia de 22 de septiembre de 2022, asunto Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, C-518/20 y C-727/20). Solución que debe aplicarse también en el caso de ausencias por periodos de convalecencia (sentencia de 30 de junio de 2016, asunto Sobczyszyn, C-178/15), por discrepancias con el empresario o falta de información por parte de éste sobre la extensión de su derecho y la naturaleza retribuida de las vacaciones (sentencia de 6 de noviembre de 2018, asunto Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16) o por el periodo de tramitación de un proceso de despido entre la fecha del despido y la de la readmisión (sentencia de 25 de junio de 2020, asunto Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19). No obstante la jurisprudencia europea ha admitido que se establezca un límite temporal a la posibilidad de

acumulación resultante (sentencia de 22 de noviembre de 2011, asunto KHS AG vs. Schulte, C-214/10).

Esta solución es la que actualmente se recoge en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores:

"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 coincide 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 coincide 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".

Ahora bien otra cosa diferente es que, a efectos de devengar el derecho a vacaciones, se deba tomar en consideración el periodo previo en el que la persona trabajadora se ha encontrado en situación de incapacidad temporal. Esta es la cuestión que aquí se plantea.

La duración de las vacaciones se ve afectada por la duración del contrato en el periodo anterior, de manera que, por ejemplo, un contrato temporal de seis meses no confiere el derecho a un mes de vacaciones, sino a la mitad. Así resulta claramente del artículo 4 del convenio número 132 de la Organización Internacional de Trabajo (BOE de 5 de julio de 1974), que dice:

"1. Toda persona cuyo periodo de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

2. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión año significa año civil o cualquier otro periodo de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado".

Esa exclusión de periodos no trabajados a efectos del cálculo proporcional de la duración de las vacaciones no se refiere solamente a periodos de no contratación, sino también puede comprender determinados periodos de suspensión del contrato o licencias, como puede ser el permiso parental (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de octubre de 2018, asunto Dicu, C-12/17). Y eso es así porque el derecho a vacaciones es un derecho a descansar del trabajo y por tanto se gana a partir del trabajo desarrollado, de manera que las vicisitudes posteriores a las vacaciones, como un cambio de la jornada de trabajo, no afectan retroactivamente al periodo vacacional calculado por el trabajo previo (sentencia de 11 de noviembre de 2015, asunto Greenfield, C-219/14).

Ahora bien, esa exclusión del periodo de cómputo a efectos de devengo de vacaciones no se ha aplicado nunca por la jurisprudencia española a los periodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal. Esto deriva de la previsión contenida en el artículo 5 del convenio número 132 de la Organización Internacional de Trabajo (BOE de 5 de julio de 1974), que regula la exigencia de un periodo mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas y en su número cuatro dice:

"En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el Organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del periodo de servicios".

Aunque la norma del artículo 5.4 se remite a las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, lo cierto es que la regulación legal de las vacaciones en España no ha hecho salvedad alguna a este respecto y por otra parte el citado precepto del convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo solamente permite establecer condiciones de aplicación, no permite excluir el cómputo ni exige

una incorporación o desarrollo legislativo expreso, por lo que resulta norma directamente aplicable y de hecho desde hace décadas ha sido aplicado incondicionalmente por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y del extinto Tribunal Central del Trabajo.

Además actualmente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha dicho que en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, en particular, en el caso de una ausencia por enfermedad debidamente justificada, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente y da igual cuál sea el origen de la baja médica del trabajador, ya sea a causa de un accidente en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar, ya a causa de una enfermedad de la naturaleza u origen que sea (sentencia de 24 de enero de 2012, asunto Domínguez, C-282/10). Por tanto los trabajadores que durante el período de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho período trabajan efectivamente (sentencia de 20 de enero de 2009, asunto Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06), hasta el punto de que no es lícito practicar una reducción del salario al que tienen derecho durante las vacaciones anuales como consecuencia de la ausencia o menor retribución que hayan tenido durante la baja por enfermedad (sentencia de 9 de diciembre de 2021, asunto Staatssecretaris van Financiën, C-217/20).

Aplicando este criterio a los días de libre disposición de cada año natural regulados en el convenio colectivo, cuya naturaleza acausal obliga a asimilarlos a las vacaciones anuales, independientemente de la interpretación que mereciera, aisladamente considerada, la previsión convencional, debemos confirmar en este punto el fallo de la sentencia de instancia, aunque como hemos visto nos separemos parcialmente de su fundamentación basada en la Ley 15/2022.

TERCERO.

1.Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a estimar parcialmente el recurso presentado, casando la sentencia de la Audiencia Nacional para desestimar lo relativo al disfrute anticipado y acumulado de los días de libre disposición, sin perjuicio de su posterior regulación si no se hubiera trabajado el tiempo necesario para su disfrute, manteniendo la estimación de la pretensión relativa al cómputo del periodo de incapacidad temporal para su devengo.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia. De conformidad con el artículo 216 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se decreta la devolución del depósito constituido que las empresas recurrentes hubieran constituido para recurrir.

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.Estimar parcialmente los recursos de casación interpuestos por el letrado D. José María Hernández de Andrés en nombre y representación de la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), por la letrada Dª Ana Hernández Iglesias en nombre y representación de la Asociación de Empresas para la Dependencia (AESTE) y por el letrado D. Francisco Carretero Palomares en nombre y representación del Círculo Empresarial de Atención a las Personas (CEAPS).

2.Casar y anular parcialmente la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 19 de abril de 2024 en el procedimiento de conflicto colectivo 51/2024, aclarada por auto de 14 de mayo de 2024 para desestimar la primera pretensión de las demandas acumuladas de que el disfrute de los cuatro días de libre disposición recogidos en el artículo 53.1.B) del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 9 de junio de 2023) se pueda realizar en cualquier momento del año, en una vez, o en varias veces, así como unirse a vacaciones, y/o fines de semana, con independencia, si procediera, de su posterior

Síguenos en...



regulación si no se hubiera trabajado el tiempo necesario para su disfrute. Se mantiene el fallo de la sentencia recurrida en lo restante.

3.No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

4.Se acuerda la devolución del depósito que se hubiera constituido para recurrir por las tres empresas recurrentes.

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).