

**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 755/2025, de 9 de septiembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 99/2025***SUMARIO:**

**Conflicto colectivo. Sector de Contact Center. Convenio que establece que las vacaciones deberán disfrutarse, al menos 14 días continuados, en periodo estival. Empresa que comunica a su plantilla la normativa de vacaciones para el año 2025, señalando que el periodo estival es el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre.** La fijación de las vacaciones por parte de las empresas es un momento delicado, pues el mantenimiento del servicio o de la producción ha de acompañarse con el indiscutible derecho al descanso vacacional y la conciliación familiar de sus trabajadores, lo que impone la realización de cuadros y estudios de distribución del trabajo para no paralizar la actividad empresarial en la época de verano, siendo que en nuestro país es la más solicitada para el asueto por profundas raíces culturales que, como es sabido, no coinciden con las costumbres de otros países de nuestro entorno. La finalidad de la cláusula convencional que analizamos es asegurar que al menos una parte significativa de las vacaciones anuales se tome en la época tradicional de verano, propiciando el descanso en temporada alta y la conciliación familiar (coincidiendo con vacaciones escolares, etc.). En ausencia de una definición convencional exacta, cabe recurrir al sentido literal y usual del término, conforme a las reglas de interpretación de los contratos normativos (art. 3.1 CC) y la finalidad del precepto. La interpretación gramatical es ineludible en este caso: según la Real Academia de la Lengua (RAE), por «periodo estival» ha de entenderse periodo de estío o veraniego, y se define el verano en su primera acepción como la «Estación del año que, astronómicamente, comienza en el solsticio del mismo nombre y termina en el equinoccio de otoño.». Esto significa que la expresión «periodo estival» es una forma de referirse al verano, la estación más cálida del año, que astronómicamente aparece delimitada, para el año 2025, por las fechas comprendidas desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre. Que la empresa, unilateralmente establezca que el periodo se amplíe por delante desde el 9 de junio y por detrás se acorte al 14 de septiembre supone una alteración del concepto natural de «época estival» que, además, encaja mejor con la práctica tradicional en el sector. Esa actuación unilateral al concretar el concepto de «periodo estival», en una materia como las vacaciones, que se basa esencialmente (art. 38 ET) en el común acuerdo, va en contra de la interpretación literal y finalista de la cláusula convencional, y por ende debe declararse nula.

**PONENTE:***Don Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.***SENTENCIA**

Magistrados/as

Síguenos en...



ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA  
FELIX VICENTE AZON VILAS  
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO  
CASACION núm.: 99/2025  
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva  
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
TRIBUNAL SUPREMO  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 755/2025  
Excmos. Sres. y Excma. Sra.  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Sebastián Moralo Gallego  
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva  
D. Félix V. Azón Vilas  
D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 9 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Castilian Enterprise Unión S.A., representada y asistida por el letrado D. Francisco Luis Laso Noya contra la sentencia 8/2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 23 de enero de 2025, procedimiento 371/2024, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, promovido a instancia de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), contra Castilian Enterprise Unión, S.A., la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS), Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT), la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) (no comparece) y FETICO (no comparece).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX) representada por el letrado D. Rafael Pozueta Rebolledo; la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-SERVICIOS) representada por el letrado D. Armando García López; Unión Sindical Obrera (USO) representada por la letrada Dª Iciar González Giménez; la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) representada por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan; Confederación General del Trabajo (CGT) representada por la letrada Dª Aránzazu Escribano Clemente; el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) y FETICO que no comparecen en AN, así como el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

### **PRIMERO.**

1.-Por la representación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), 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:

«Se reconozca y declare que el "período estival", dentro del cual las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones, comprende desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño, siendo en 2025 las fechas comprendidas desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre. Y en consecuencia con lo anterior, declare la nulidad del apartado de la "Normativa de vacaciones 2025" que señala que tal período es el comprendido entre el 09 de junio y el 14 de septiembre de 2025.

Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.»

Síguenos en...



2.-Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), 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:

«Se declare la nulidad de la normativa de vacaciones impuesta unilateralmente por la empresa, ciñéndose a lo que establece el Convenio colectivo al respecto.

Así como habiendo tenido conocimiento que ya existe sobre el mismo asunto procedimiento de conflicto colectivo instado por UGT (rco 371/2024), por lo que solicita que ambos procedimientos sean acumulados.»

## SEGUNDO.

Admitidas a trámite se acumularon las dos demandas citadas y 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.

Con fecha 23 de enero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos la demanda interpuesta por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhieren los sindicatos CCOO, USO y CGT, frente a la empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN S.A.; declaramos que el "período estival", dentro del cual las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones, comprende desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño, siendo en 2025 las fechas comprendidas desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre; y, en consecuencia, declaramos la nulidad del apartado de la "Normativa de vacaciones 2025" que señala que tal período es el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre de 2025. Sin imposición de costas.».

## CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN S.A. que prestan servicios en los centros de trabajo de Madrid, Elche y Córdoba y Bollullos de la Mitación -Sevilla- (no controvertido).

SEGUNDO.- La empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN S.A. aplica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, suscrito el 14/03/2023 entre la patronal CEX y los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO-SERVICIOS (BOE nº 137, de 9 de junio de 2023).

Dicho Convenio regula en su artículo 29 el régimen de vacaciones en los siguientes términos:

"Artículo 29. Vacaciones.

*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 período 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.*

Síguenos en...



*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".

TERCERO.- CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN ha comunicado a su plantilla la "Normativa de vacaciones 2025" para las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Madrid, Elche y Córdoba adscritos a la campaña Masmóvil/Yoigo, así como para los trabajadores/as del centro de trabajo de Bollullos de la Mitación (Sevilla). En dicha normativa se señala que el "período estival" (dentro del cual se han de disfrutar dos semanas de vacaciones) es el comprendido entre el 09/06/2025 y el 14/09/2025 (no controvertido y descriptores nº 3 a 6, 102 a 105 y 109).

CUARTO.- En el centro de trabajo de Sevilla la empresa KONECTA estableció para los trabajadores adscritos a la campaña de Vodafone unas normas para las vacaciones del año 2018 señalando como período estival el comprendido entre el 18 de junio de 2018 y el 23 de septiembre de 2018 (descriptor nº 107). En el año 2016, en el mismo centro de trabajo de Sevilla, la empresa y la representación de los trabajadores pactaron, entre otros aspectos, que el período estival comprendiera del 13 de junio de 2016 al 18 de septiembre de 2016 (descriptor nº 108)

QUINTO.- Según cálculos del Observatorio Astronómico Nacional el verano de 2025 en el hemisferio norte comenzará el día 21 de junio a las 22 horas 42 minutos, hora oficial peninsular, y terminará el 22 de septiembre con el comienzo del otoño (descriptor nº 125).

SEXTO.- En fecha 9 de mayo de 2023 se planteó consulta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, interesando la concreción temporal del período estival. En acta de tal Comisión de fecha 12 de julio de 2023 se indicó que "la patronal se compromete a dar respuesta en el plazo de una semana en relación al período de vacaciones"(descriptores nº 7 y 8).

SÉPTIMO.- Se celebró acto de mediación ante el SIMA en fecha 13 de noviembre de 2024, sin acuerdo (descriptores nº 9 y 101).».

## QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Castilian Enterprise Unión S.A., en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- El apartado d) del artículo 207 LRJS establece como uno de los motivos del Recurso de Casación el Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

SEGUNDO.- El apartado e) del artículo 207 LRJS establece que El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

El recurso fue impugnado por el letrado D. Armando García López, en representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras; así como por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan en representación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y por la letrada D<sup>a</sup> Iciar González Giménez en representación de Unión Sindical Obrera (USO).

Síguenos en...



**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 improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de septiembre de 2025 en cuya fecha tuvo lugar.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****PRIMERO.**

1.-Por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra la empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN, S.A. solicitando su traslado a todos los interesados en el pleito (los demás sindicatos y patronales afectadas). En ella se solicitaba la declaración de que el "periodo estival" al que se refiere el convenio colectivo de aplicación, periodo dentro del cual las personas trabajadoras de la demandada han de disfrutar dos semanas de vacaciones, comprende desde el 21 de junio hasta el 21 de septiembre, con la inevitable consecuencia de declarar la nulidad del apartado de la "Normativa de vacaciones 2025" aprobada por la empresa, que estableció que ese periodo era el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre de 2025. El convenio aplicable es el III convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center suscrito el 14 de marzo de 2023 (BOE de 9 de junio de 2023).

2.-Del mismo modo, también el sindicato Confederación Nacional del Trabajo (CGT) formuló demanda contra la citada empresa con semejante contenido en lo tocante al periodo estival, pero interesando además la nulidad de esa normativa de vacaciones por establecer un procedimiento de asignación unilateral de las vacaciones en caso de falta de solicitud o criterios estrictos (listas alfabéticas y necesidades del servicio) así como por establecer que los días no solicitados de vacaciones sean asignados unilateralmente, eliminando la negociación.

3.-La Audiencia Nacional (AN), en su sentencia 8/2025 de 23 de enero (Conflicto colectivo, Proc. 371/2024) estimó las demandas acumuladas. Allí el debate se centró finalmente en el concepto de "periodo estival" y la AN concluyó estimando la demanda y declarando que el periodo estival comprende desde el solsticio de verano hasta el equinoccio de otoño, siendo en 2025 las fechas comprendidas entre el 21 de junio y el 21 de septiembre, declarando la nulidad del apartado de la normativa de Vacaciones discutido en la parte que señala que tal periodo es el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre de 2025.

4.-Recorre la empresa en casación ordinaria formulando dos motivos: el primero al amparo del apartado d) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) por considerar que hay un error en la apreciación de la prueba que lleva a la sentencia a no recoger adecuadamente la redacción del Hecho Probado Cuarto; así como reprocha una mención a la patronal CEX en los Antecedentes de Hecho de la sentencia de instancia. Plantea un segundo motivo de infracción jurídica por el cauce de la letra e) del art. 207 de la LRJS, que a su vez subdivide en dos apartados, el primero por infracción del art 29 del Convenio Colectivo de Contact Center (que regula las vacaciones) en relación con su correlativo del ET, y el segundo por infracción del art. 155 (sic) del Estatuto de los Trabajadores, considerando que la patronal CEX no tenía cabida en la litis como parte interesada.

5.-Tanto CCOO como UGT y USO se oponen al recurso formulado mediante sendos escritos de impugnación negando la viabilidad de la modificación fáctica y reprochando al segundo motivo su defectuosa técnica procesal al tiempo que defienden la corrección de la interpretación efectuada por la AN en su sentencia.

6.-El Ministerio Fiscal solicita la desestimación del recurso en su informe.

**SEGUNDO.**

Síguenos en...



1.-La cuestión debatida en el presente recurso de casación se ciñe a un debate interpretativo entre las partes sobre el concepto de "periodo estival" que el convenio de aplicación contiene a la hora de regular las vacaciones. Antes de entrar al análisis del fondo del asunto, procede abordar el primer motivo de recurso que pretende por el cauce adecuado una modificación fáctica. En opinión de la empresa, debe modificarse el relato en su ordinal Cuarto para incluir lo siguiente:

«Las personas trabajadoras del centro de trabajo de Castilian Enterprise Unión S.A. vinculados a la campana MasMovil/Yoigo; son trabajadores subrogados de la mercantil Konecta BTO y Konecta Servicios de BPO. Los cuales y desde 2016 (descriptor 108) tienen pactado el periodo estival"».

La razón que aduce para tal modificación, al amparo de los documentos obrantes en los descriptores 106 y 108, es que de ahí se desprende de forma inmediata que los trabajadores realmente afectados son solo los de los centros de Madrid, Córdoba y Elche, en tanto que las personas que trabajan en el centro de trabajo de la demandada en la campaña de MASMovil/Yoigo son personal subrogado desde Konecta BTO y KOnecta Servicios BPO que tienen pactado desde 2016 su periodo estival.

2.-Respecto de las modificaciones fácticas, es conocida y reiterada la doctrina de esta Sala. Hemos establecido de forma constante (entre las más recientes, la STS 287/2025 de 3 de abril, rec. 122/2023), que para que prospere una modificación fáctica es necesario -en esencia- que la petición reúna los requisitos de claridad y precisión en su planteamiento, el alejamiento de valoraciones jurídicas, la concreción de la redacción pretendida y la trascendencia para el fallo de la modificación defendida. Como recuerda, entre otras muchas, la STS 172/2020 de 26 de febrero (Rec. 160/2019) es imprescindible para que un motivo de revisión fáctica pueda prosperar, "la conjunta concurrencia de todos y cada uno de los siguientes requisitos: 1º) Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado, lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse; 2º) Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica; 3º) Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa; 4º) Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia; 5º) Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte» encuentra fundamento para las modificaciones propuestas; 6º) Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; 7º) Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo; 8º) Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; 9º) Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte."

3.-Atendido lo expuesto, la modificación fáctica pretendida no puede tener favorable acogida, como también alertan los impugnantes del recurso. Los descriptores señalados no arrojan la meridiana claridad de lo que afirma y pretende incluir la empresa en el HP Cuarto, de un lado porque se refieren a otra empresa que no es parte en el pleito. Pero es que además, se

Síguenos en...



pretende una modificación del HP Cuarto para delimitar geográfica y subjetivamente el ámbito de los efectos de la discusión que se trae a esta sala sin hacer reproche alguno al Hecho Probado Primero, que como dato no controvertido afirma cuáles son los centros de trabajo afectados por el conflicto sin acotación alguna respecto de los que vinieran de una previa subrogación de las empresa Konecta. No se aprecia el error claro, patente e indubitado del juzgador de instancia a la hora de establecer los hechos probados, por lo que la modificación fáctica pretendida ha de ser rechazada.

4.-La petición que también efectúa en el apartado segundo de su segundo motivo, aunque ubicado en el de infracción jurídica, vamos a analizarla ahora en tanto pretende que se suprima de los Antecedentes de Hecho la mención a la patronal CEX como interesada, que tampoco puede ser acogida. No solo es que la recurrente confunde el precepto legal infringido (se debe de referir al art 155 de la LRJS, no al del ET, obviamente), es que las revisiones fácticas deben ir dirigidas a los hechos declarados probados, no a los Antecedentes de Hecho, que sólo dan cuenta de los avatares procesales previos a la deliberación y fallo. No existe un motivo de casación adecuado para tal petición -con lo que el de la letra d) del art. 207 sería inviable- y ocurre además que ambas demandas, luego acumuladas, se referían a CEX como interesada a los efectos de darles traslado de los escritos de demanda, con lo que la sentencia de la AN se limitó a reflejar tal circunstancia en sus antecedentes, como no podía ser de otra manera, sin que conste que se hiciera reproche alguno a su presencia en el pleito en la fase de instancia, siendo que aunque inicialmente, según consta en la sentencia de la AN, por la empresa se alegó la falta de litisconsorcio pasivo necesario, la falta de acción y la falta de legitimación pasiva, en fase de conclusiones se desistió de esas excepciones, centrándose en el fondo del asunto.

### TERCERO.

1.-Abordando ya las infracciones jurídicas, y teniendo en cuenta que, como ya hemos advertido, estamos en una controversia interpretativa de un precepto convencional, conviene efectuar unas previas reflexiones al respecto.

Como hemos afirmado recientemente (STS 261/2025 de 1 de abril, rec. 215/23) la doctrina de esta Sala sobre los mecanismos de interpretación de los convenios colectivos es reiterada y constante, aunque en los últimos tiempos ha sufrido una leve evolución a través de la matización de la jurisprudencia anterior. La STS nº 1135/2020 de 21 de diciembre, Recurso: 76/2019 lo refleja muy bien cuando señala lo siguiente:

Respecto de la interpretación de los convenios colectivos, es doctrina constante de esta Sala, reiterada entre otras en la STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019, 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 1283 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). Doctrina que resulta aplicable, también a los pactos y acuerdos colectivos de empresa.

(...) Por otro lado, la Sala ha precisado recientemente su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia. Generalmente, habíamos dicho, siguiendo una antigua línea jurisprudencial, que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras) Y, también, se ha precisado que "en materia de interpretación de

Síguenos en...



cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" ( STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, en los últimos tiempos, hemos corregido dicho criterio, y hemos establecido 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". STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019.»

2.-Conclusión de lo anterior es, precisamente, que:

a) no puede dotarse a la interpretación efectuada en instancia del carácter de una presunción cuasi-automática de corrección y de ser ajustada a derecho, so pretexto de la proximidad del juzgador de instancia a la prueba practicada y su mayor objetividad sobre el inevitable subjetivismo de las partes afectadas;

y b) debe aceptarse que la conclusión interpretativa alcanzada por el órgano de instancia puede ser analizada a la luz de los criterios hermenéuticos aplicables para contrastar si han sido bien utilizados;

#### CUARTO.

1.-Sentado así el marco general del análisis del presente recurso, es preciso todavía detenerse en algunas consideraciones al respecto de los criterios interpretativos a manejar cuando de un convenio colectivo se trata. La doctrina del Tribunal Supremo es bien conocida: los convenios tienen una doble dimensión (normativa y obligacional) y su interpretación participa de ambos enfoques. Así se ha subrayado que el intérprete debe atender primero a la voluntad efectiva de los sujetos colectivos que negociaron el convenio (intención de los contratantes colectivos) y, paralelamente, a la función normativa laboral que cumple el convenio dentro del sistema de fuentes.

En ese sentido, y a la luz del art 3.1 del Código Civil, las cláusulas del convenio se han de interpretar según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. De ahí surgen los clásicos cuatro métodos de interpretación a que se refería la sentencia del Tribunal Supremo ya mencionada: el literal o gramatical (cuando el sentido de la norma es claro, debe respetarse su redacción literal); el sistemático (consiste en considerar la norma dentro del contexto del ordenamiento, e implica leer el precepto en armonía con el resto del sistema jurídico, evitando contradicciones); el histórico (atender a la génesis de la norma analizada, trabajos preparatorios y negociaciones previas) y el finalista o teleológico (que contempla especialmente a la realidad social, al espíritu y finalidad de la norma, la razón de ser del precepto y el objetivo que persigue). No hace falta mencionar, además, que estos criterios hermenéuticos deben estar alumbrados por la necesidad de que la interpretación se efectúe siempre conforme a la constitución (art. 5.1 LOPJ) y por ende que no conduzca a resultados discriminatorios o vulneradores de otros derechos fundamentales (por todas, STC 58/1985, de 30 de abril).

2.-Por otro lado, y desde la perspectiva contractual de los convenios colectivos, las normas de referencia para la tarea interpretativa son los art. 1281 a 1289 del Código Civil, que imponen el respeto a la autonomía de la voluntad, la primacía de la voluntad de los negociadores, la relevancia superior de la interpretación literal siempre que no sea palmariamente contraria a la intención real de los contratantes, la apreciación sistemática de todo el contrato para interpretar unas cláusulas en función de las otras, la buena fe y el principio de favorecer en lo posible la efectividad del contrato.

3.-Todos esos criterios han sido manejados por la jurisprudencia de la Sala Cuarta de forma reiterada (por todas, la ya citada 1135/2020 de 21 de diciembre, Recurso: 76/2019, y las

Síguenos en...



más recientes STS nº: 1335/2024 de 11 de diciembre, R. 253/2022; STS 1017/2024 de 11 de julio, R. 148/2022 o la STS 955/2024 de 26 de junio, R. 185/2022). La relevancia de esta fórmula para la interpretación de los contratos y las normas jurídicas trasciende las fronteras nacionales, pues no sólo son asumidos por el Tribunal Supremo en todas sus salas, sino que son manejados con total normalidad por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que a la hora de interpretar el Derecho Europeo utiliza los llamados métodos clásicos, aderezados con los principios de Derecho Internacional y de las tradiciones constitucionales comunes. Así por ejemplo podemos citar la histórica sentencia Merck (Asunto C-292/82) o las sentencias Marshall (Asunto 152/84), Falcini Dori (Asunto C-91/92); Elgafaji (C-465/07); Rina Services (C-593/13), Gusa (C-442/16) o las más conocidas Cilfit (C- 283/81) y Consorzio (C-561/19). En definitiva, la tarea de interpretación de un contrato busca esencialmente averiguar cuál es el sentido y alcance del acuerdo de voluntades en que el pacto consiste.

## QUINTO.

1.-A la luz de todo lo expuesto, atendidas las circunstancias del caso que se somete a nuestra consideración y vista la respuesta y los razonamientos ofrecidos por la sala de instancia a la hora de interpretar el precepto discutido, hemos de concluir que la sentencia recurrida ha aplicado correctamente las reglas hermenéuticas reseñadas en la medida en que utilizado adecuadamente los distintos criterios interpretativos que resultaban de aplicación al supuesto examinado y sus conclusiones no se alejan de la lógica jurídica ni conducen a una solución irrazonable o absurda.

En palabras de la STS nº 1135/2020 ya citada, la misión de esta Sala es verificar si, a la vista de la denuncia de infracción jurisprudencial contenida en el recurso, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se atuvo, en su labor de interpretación del convenio que nos ocupa, a las reglas hermenéuticas que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. del CC, tal como han sido interpretadas por la jurisprudencia en las sentencias ya referidas, y, como también afirma el Ministerio Fiscal, la respuesta ha de ser afirmativa, lo que conduce a la desestimación del recurso.

2.-La Sala de instancia consideró que, en ausencia de previsión en el III Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center y sin acuerdo con la representación de los trabajadores, la empresa no puede imponer unilateralmente fechas distintas a la definición tradicional del período estival. La AN afirmó que la literalidad del convenio hace referencia exclusivamente al "período estival", lo que impide su extensión arbitraria. Para la empresa recurrente, la regulación del art. 29 lleva a que el concepto "periodo estival" haya de venir referido a la época veraniega en sentido amplio, y en tanto el convenio no concreta, debe ser negociada la concreción del periodo de vacaciones caso a caso con cada trabajador afectado atendida tal regulación, mientras que, a su juicio, la sala de la AN ha impuesto un criterio estricto y riguroso del periodo estival que ha llevado a declarar la nulidad de esas Normas de vacaciones para 2025, concluyendo la recurrente que si hubieran querido fijar los negociadores unas fechas concretas, lo hubieran hecho.

3.-La concreta regulación discutida reza así (art. 29 del III Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center):

«Artículo 29. Vacaciones.

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

Síguenos en...



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.»

Como puede apreciarse, y aunque hay que interpretar una párrafos en conexión con los demás, es este apartado el conflictivo: «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.»

La empresa, ante la coyuntura de tener que interpretar el precepto, hizo la suya propia y consideró en la Normativa de Vacaciones para 2025 que aparece referida en el HP Tercero que "periodo estival" (que es ese en que los trabajadores podrán disfrutar dos de las semanas de vacaciones) se configura por el periodo que va del 9 de junio al 14 de septiembre de 2025. La sentencia de la AN da cuenta de que se pidió ayuda a la Comisión Paritaria, pero ésta no se pronunció al respecto (HP Sexto).

4.-La discrepancia entre las partes, según puede apreciarse, aparentemente no es de mucha relevancia: los demandantes solicitaron que el periodo fuera el verano astronómico: del 21 de junio al 21 de septiembre para 2025, con lo que sólo les separan unos pocos días (12 días en junio y 7 días en septiembre). En cualquier caso, el convenio al referirse al "periodo estival" no concretó fechas, dejando pues a las partes en la encrucijada de delimitar este concepto.

La fijación de las vacaciones por parte de las empresas es un momento delicado, pues el mantenimiento del servicio o de la producción ha de acompañarse con el indiscutible derecho al descanso vacacional y la conciliación familiar de sus trabajadores, lo que impone la realización de cuadros y estudios de distribución del trabajo para no paralizar la actividad empresarial en la época de verano, siendo que en nuestro país es la más solicitada para las vacaciones por profundas raíces culturales que, como es sabido, no coinciden con las costumbres de otros países de nuestro entorno.

La finalidad de esta cláusula convencional que analizamos es asegurar que al menos una parte significativa de las vacaciones anuales se tome en la época tradicional de verano, propiciando el descanso en temporada alta y la conciliación familiar (coincidiendo con vacaciones escolares, etc.). En ausencia de una definición convencional exacta, cabe recurrir al sentido literal y usual del término, conforme a las reglas de interpretación de los contratos normativos (art. 3.1 CC) y la finalidad del precepto. La interpretación gramatical es ineludible en este caso: según la Real Academia de la Lengua (RAE), por "periodo estival" "ha de entenderse periodo de estío o veraniego, y se define el verano en su primera acepción como la «Estación del año que, astronómicamente, comienza en el solsticio del mismo nombre y termina en el equinoccio de otoño.» Esto significa que la expresión " período estival" es una forma de referirse al verano, la estación más cálida del año, que astronómicamente aparece delimitada por las fechas que la sentencia de la AN ha referido. Que la empresa, unilateralmente establezca que el periodo se amplíe por delante desde el 9 de junio y por detrás se acorte al 14 de septiembre supone una alteración del concepto natural de "época estival", que además, y como se ve en el HP Cuarto (los trabajadores provenientes de Konecra tenían fijado para este caso de las vacaciones veraniegas en 2016 y 2108 unas fechas muy parecidas a las postuladas en la demanda) encaja mejor con la práctica tradicional en el sector. Esa actuación unilateral al concretar el concepto de "periodo estival", en una materia como las vacaciones, que se basa esencialmente (art. 38 ET) en el común acuerdo, va en contra de la interpretación literal y finalista de la cláusula convencional, y por ende debe declararse nula.

5.-La conclusión de todo lo expuesto es que la interpretación ofrecida por la AN es la correcta, y ello conduce a la desestimación del recurso formulado, con las consecuencias inherentes (sin pronunciamiento sobre la condena en costas al tratarse de un conflicto colectivo, art. 235.2 LRJS).

A ello no es obstáculo la doctrina de esta sala que invoca la recurrente. Defiende en su escrito de formalización que diversas sentencias de este tribunal han entendido que el periodo estival es el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pero a diferencia de lo que alegó en el juicio, en el recurso no cita ninguna sentencia del Tribunal Supremo en su apoyo. Lo cierto es que no hay ninguna sentencia de esta Sala que haya abordado exactamente esa cuestión, aunque colateralmente se hayan analizado en algún caso temas conexos, como vgr., si se tiene derecho a bolsa de vacaciones cuando no se disfrutan éstas fuera de la "época veraniega" entendida entre junio y septiembre ( STS de 3 de Julio de 2002 - rcud 1238/2001), o cómo se han de distribuir las vacaciones en verano, pero sin concretar la duración de la época estival (STS 4 de noviembre de 2002 - rec. 55/2002); si el derecho al disfrute de vacaciones en periodo estival concurre en determinados trabajadores de concretos centros de trabajo (STS 24 de noviembre de 2015 - rec. 270/2014); si la fijación del porcentaje del 5% de las vacaciones para disfrutarles en periodo veraniego es procedente (allí sólo se establecía entre julio y septiembre, sin más concreción, en STS 976/2024 de 3 de julio - Rec. 242/2022); o, finalmente, si el calendario de vacaciones es ajustado a derecho cuando la empresa ha decidido que 16 días se disfruten entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, viniendo ese periodo estival así fijado en el convenio colectivo (STS 673/2025, de 2 de julio -rec. 164/2024).

Por último como acertadamente destaca la AN, tampoco la STS 465/2024 de 13 de marzo (rec 74/2022) aborda nada parecido, pues en ésta, en el marco del XVII Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, se discutía sobre la alteración que la empresa había producido del calendario de vacaciones anuales excluyendo la semana de Reyes del año siguiente. Como hemos ya anticipado, el recurso debe ser desestimado.

## FALLO

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 formalizado por el letrado D. Francisco Luis Laso Noya en nombre y representación de CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN, S.A.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 8/2025 de 23 de enero (Proc. 371/2024), en actuaciones seguidas en demanda de Conflicto colectivo, formulada por los sindicatos Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y adhiriéndose CCOO, USO y CGT frente a CASTILIAN ENTERPRISE UNIÓN S.A.

3.- Sin pronunciamiento sobre las 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...

