

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
Sentencia 624/2025, de 25 de septiembre de 2025
Sala de lo Social
Rec. n.º 371/2025

SUMARIO:

Conflictco colectivo. Inicio de vacaciones que cae en domingo (1 de septiembre de 2024) y coincide con el descanso semanal. Empresa que ha pactado el disfrute de las vacaciones por meses naturales. Obligación de la empleadora de reconocer ese descanso no disfrutado como un día adicional y permitir su disfrute antes de fin de año. Aunque no hay ninguna norma que prevea expresamente que las vacaciones objetivamente determinadas por una fecha de inicio concreta y común retrasen esa fecha a la inmediata siguiente laborable cuando ese día cae en domingo o festivo, no puede obviarse que la discusión no enfrenta una práctica o acuerdo colectivo con la normativa de vacaciones, sino la necesidad de acompañar dos normas legales vinculantes que regulan los descansos semanales y las vacaciones, lo que apunta directamente a una solución adoptada a partir de la interpretación de las normas implicadas, como son los artículos 37 y 38 del ET y 5 y 7 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre. Además, no puede olvidarse que toda esta normativa representa legislación básica necesaria y no puede empeorarse su previsión por desarrollos legislativos estatales (primacía del Derecho Comunitario) ni desarrollos negociables colectivos (primacía de la norma legal frente a la colectiva en el establecimiento de normas mínimas). La finalidad del descanso semanal mínimo y del derivado de las vacaciones es la misma, esto es, la de contribuir al descanso, de modo que si la empresa, en las planificaciones de jornada y calendarios anuales, cuando el descanso semanal de los trabajadores coincide con alguno del periodo vacacional, no efectúa compensación alguna, debemos concluir que dicha práctica empresarial no se ajusta a derecho, ya que los trabajadores afectados por el conflicto tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con las vacaciones, compensándose, en su caso, los supuestos en que se produzca dicho solapamiento. La naturaleza del descanso diario, semanal o anual es la misma, por lo que en caso de convergencia de dos períodos de descanso en un mismo rango de tiempo hay que aplicar el mismo tratamiento, de manera que se respeten ambos derechos individuales, el de descanso semanal y el de descanso anual por vacaciones. No cabe, o bien perder un día descanso semanal o bien uno de descanso anual. En estos casos, la empresa debe reconocer un día adicional de descanso a disfrutar antes de la finalización del año.

PONENTE:

Don José Manuel Yuste Moreno.

SENTENCIA

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta Baja - 28010
Teléfono: 914931967
Fax: 914931961
34002650
NIG:28.079.00.4-2024/0098397
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Síguenos en...



SALA DE LO SOCIAL SECCION: 6
MADRID
C/ GENERAL MARTINEZ CAMPOS, NUM. 27
N.I.G.: 28000 4 0000621 /2001
40126
ROLLO N°: RSU 371/2025
TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPLICACION
MATERIA: CONVENIO COLECTIVO
Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 17 de MADRID
Autos de Origen: DEMANDA 931/24
RECURRENTE: ACCIONA MEDIO AMBIENTE SA
RECURRIDOS: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS CSI-CSIF, FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS CC. OO, FEDERACIÓN SERVICIOS UGT Y OTROS 7
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En Madrid, a veinticinco de septiembre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. D. JOSÉ MANUEL YUSTE MORENO, PRESIDENTE, Dª. ELENA BURGOS HERRERA y Dª. SUSANA Mª. MOLINA GUTIERREZ, Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY
la siguiente
SENTENCIA nº 624

En el recurso de suplicación nº 371/2025 interpuesto por la Letrada Dª. ISABEL MENA SORIANO en nombre y representación de ACCIONA MEDIO AMBIENTE SA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 17de los de MADRID, de fecha DIECIOCHO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ MANUEL YUSTE MORENO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Que según consta en los autos nº 931/24del Juzgado de lo Social nº 17de los de Madrid , se presentó demanda por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS CSI-CSIF contra ACCIONA MEDIO AMBIENTE SA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS CC. OO, FEDERACIÓN SERVICIOS UGT Y OTROS 7en reclamación de CONVENIO COLECTIVO, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en DIECIOCHO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que ESTIMO la demanda interpuesta por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI), frente a ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A., FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE CCOO - MADRID, el COMITÉ DE EMPRESA SERVICIO DE CONSERVACIÓN INTEGRAL DE PARQUES Y VIVEROS MUNICIPALES (7 LOTES) LOTE 2 PARQUES HISTÓRICOS, y FEDERACIÓN DE SERVICIOS UGT - MADRID sobre CONFLICTO COLECTIVO, condenando a ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A. a pasar por el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a que en el supuesto de que el día 1 de septiembre caiga en domingo y sea el comienzo de vacaciones produciéndose el solapamiento de dicho día con el descanso semanal, se reconozca por la empresa un día de descanso semanal no disfrutado, debiendo disfrutarse dicho día antes de la finalización del año."

SEGUNDO.

En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

Síguenos en...



"PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a los trabajadores de la demandada del contrato "SERVICIO DE CONSERVACIÓN INTEGRAL DE PARQUES Y VIVEROS MUNICIPALES (7 LOTES) LOTE 2 PARQUES HISTÓRICOS", la Central que promueve este Conflicto ostenta implantación suficiente en el ámbito con representación en su Comité de Empresa y con Sección Sindical constituida.

- De la documental de la parte demandante -

SEGUNDO.- A los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo les resulta de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de la Jardinería de ámbito estatal y el Convenio colectivo de Empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de los Jardines, Zonas de Infraestructuras verdes del ayuntamiento de Madrid.

TERCERO.- En el art. 11 del convenio colectivo del ayuntamiento de Madrid y el art. 31 del convenio colectivo estatal recogen la regulación relativa a las vacaciones. Se establece un periodo en un mes natural retribuido, fijándose el periodo de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las personas trabajadoras se organizan por turnos a efectos del disfrute de las vacaciones, de forma que el primer turno disfruta las vacaciones en el mes de julio, el segundo en agosto y el último en septiembre.

CUARTO.- El 18 de marzo de 2024 se remite la siguiente carta al departamento de relaciones laborales de la empresa:

"Estimados señores/as,

Nos ponemos en contacto con ustedes para comunicarles que revisando el calendario laboral 2024, hemos observado que en el mes de septiembre, el día 1 cae en domingo, y por consiguiente al ser un día devengado como descanso semanal, no pueden ser vacaciones, por lo que esta circunstancia afecta al comienzo de las vacaciones 2024 de los trabajadores que tengan asignado ese mes para su disfrute, por lo que le informamos que las vacaciones de ese mes tendrían un periodo de disfrute desde el día 2 de septiembre hasta el día 1 de octubre ambos inclusive, ya que de lo contrario no se cumpliría con el artículo 38.1 del estatuto de los trabajadores , en cuanto a la duración mínima del periodo vacacional."

Se recibe respuesta por parte de la empresa en fecha 24 de abril de 2024 indicado que el periodo vacacional comenzará en el día fijado por las partes o en el calendario pactado colectivamente, esto es, el 1 de septiembre, incluso si dicho primer día es un día de descanso semanal.

QUINTO.- Se celebró acto de conciliación en fecha 8 de julio de 2024 el acto con resultado INTENTADO Y SIN EFECTO.

- Hechos no controvertidos, que resultan de la documental aportada por ambas partes -

"

TERCERO.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala. Habiéndose señalado para votación y fallo el día 24 de septiembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

El Juzgado de lo Social número 17 de Madrid ha dictado sentencia de fecha 18 de noviembre de 2024, en el procedimiento 931/2024, en materia de conflicto colectivo, en el que son parte Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) frente a Acciona Medio Ambiente, S.A., Federación de Servicios Privados de CCOO Madrid, Comité de Empresa Servicio de Conservación Integral de Parques y Viveros Municipales (7 Lotes) Lote 2 Parques Históricos, y Federación de Servicios UGT Madrid, habiendo estimado la demanda declarando el derecho "derecho de las personas trabajadoras a que en el supuesto de que el día 1 de septiembre caiga en domingo y sea el comienzo de vacaciones produciéndose el solapamiento de dicho día con el descanso semanal, se reconozca por la empresa un día de descanso

Síguenos en...



semanal no disfrutado, debiendo disfrutarse dicho día antes de la finalización del año "y condenando a la empresa a "pasar por el reconocimiento del derecho".

Contra ella se formula recurso de suplicación por la demandada solicitando que se revoque la sentencia y se desestime la demanda.

Para sostener su petición se alegan los siguientes motivos:

1. Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por Infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, basada en los siguientes motivos:

a. Infracción "de los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), en relación a la jurisprudencia relacionada".

SEGUNDO. - Revisión de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

La pretensión actora se refleja en el suplico de la demanda para que se declare:

"PRIMERA. -Las personas trabajadoras de la empresa Acciona Medio Ambiente, S.A, cuyo inicio del periodo vacacional comience en domingo, día de descanso semanal, tendrán derecho a disfrutar de su periodo vacacional desde el lunes siguiente, a partir del cual tendrán 30 días naturales de vacaciones.

SUBSIDIARIAMENTE a la primera.- Que se admita, en el supuesto de que se reconozca la posibilidad de que las vacaciones comiencen en fecha 1 de septiembre, domingo, que existe un día de descanso semanal no disfrutado, debiendo disfrutarse por la persona trabajadora antes de la finalización del año".

La respuesta ofrecida por la sentencia es estimatoria de la petición subsidiaria aplicando la sentencia del Tribunal Supremo número 997/24, de 9 de julio, entendiendo que "*la interpretación del presente asunto debe ser acorde con la reciente jurisprudencia, y aunque la sentencia mencionada se refiere a "días festivos", sin embargo, es aplicable como tiempo de descanso que es, a vacaciones*". Niega la aplicación de la doctrina de la sentencia del TSJ de Cataluña nº 5889/2011 de 22 de septiembre aludida por la empresa para sostener su postura, en la que "*en un caso similar al presente establece que entre la normativa comunitaria y la normativa estatal, es ésta la prevalente, sin embargo, ello no es cierto por cuanto que es la normativa comunitaria la aplicable de forma directa a nuestro derecho y la Directiva 2003/88 es clara respecto del derecho de los trabajadores, que en este caso, queda vulnerado por cuanto que coincidiendo el día con los dos descansos (semanal y vacaciones), se le priva a la persona trabajadora de uno de los dos, no siendo acorde con dicha Directiva, pero tampoco con nuestra legislación*".

En su recurso la empresa plantea infracción del artículo 37 LET pero no explica, argumenta o razona nada en relación con dicho precepto, alegando también infracción del artículo 38 LET porque en él se traslada a la negociación colectiva el desarrollo de la regulación de las vacaciones y en el Convenio Colectivo estatal de jardinería (artículo 18), como en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Madrid para empresas que prestan servicios de limpieza (artículo 11) se ha establecido que las vacaciones serán de un mes entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y la empresa ha pactado que se disfrutarán por meses naturales en ese periodo, en tres turnos mensuales, lo que hace que no sea admisible salir del rango de 1 de julio a 30 de septiembre ni del mes natural que corresponda. Como en el año 2025 el día 1 de septiembre ha sido domingo y por tanto festivo, la demanda quiere que se inicie el periodo vacacional el día 2 de septiembre, pero afirma la empresa que "*en la Ley y en el Convenio Colectivo aplicable, nada se dice sobre que el primer día de vacaciones deba ser un día laborable, de hecho, el ET marca que se deben disfrutar de 30 días naturales, sin establecer prohibición alguna sobre el solape de las mismas*", rechazando la aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo Sala Social nº 997/24 de 9 de julio y defendiendo la aplicación de la doctrina de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de nº 5889/2011 de 22 de septiembre.

Como ya hemos dicho, la sentencia aplica doctrina jurisprudencial asimilando el periodo de descanso de las vacaciones con el periodo de descanso de festivos, en relación con los descansos semanales ordinarios, y lo hace a partir de lo acordado en sentencia del Tribunal Supremo número 997/24, de 9 de julio de 2024, Recurso 222/2022. Quizá convendría comenzar diciendo que no hay ninguna norma que prevea expresamente lo que se pide en la

demandas, esto es, que las vacaciones objetivamente determinadas por una fecha de inicio concreta y común retrasen esa fecha a la inmediata siguiente laborable cuando esa fecha cae en domingo o festivo. Pero no puede obviarse que la discusión no enfrenta una práctica o acuerdo colectivo con la normativa de vacaciones sino la necesidad de acompañar dos normas legales vinculantes que regulan los descansos semanales y las vacaciones, lo que apunta directamente a una solución adoptada a partir de la interpretación de las normas implicadas. Tales normas son, en Derecho nacional, las siguientes:

Artículo 37.1 LET: "*Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.*"

Artículo 38 LET: "*1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.*

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

En la normativa comunitaria la regulación implicada se encuentra en la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, concretado en:

Artículo 5: "*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 [...].*"

Artículo 7: "*1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.*

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

No puede olvidarse que toda esta normativa representa legislación básica necesaria y no puede empeorarse su previsión por desarrollos legislativos estatales (primacía del Derecho Comunitario) ni desarrollos negociables colectivos (primacía de la norma legal frente a la colectiva en el establecimiento de normas mínimas).

Partiendo de lo anterior cuando convergen ambos derechos en un mismo rango de tiempo, como es el caso propuesto, se hace evidente que, si el trabajador tiene derecho al descanso semanal ordinario de al menos el domingo y otro medio día que caiga en viernes o lunes y las vacaciones de ese trabajador comienzan en domingo, o se pierde un día de descanso semanal o se pierde un día de descanso anual. Se trata por tanto de resolver si ese trabajador debe someterse a esta fatal confluencia y perder un día de descanso o debe mantenerse el disfrute de ambos derechos acoplando la aplicación de las normas implicadas de forma conforme a esos derechos.

La solución adoptada por la sentencia impugnada se ajusta a la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo número 997/24, de 9 de julio de 2024, Recurso 222/2022 que resolvió el mismo problema de superposición entre descanso semanal y descanso por festivos, entendiendo que esa doctrina es aplicable al supuesto ahora enjuiciado. Sin necesidad de traer a la nuestra todo el contenido de aquella, a la cual ya da espacio la impugnada, resaltaremos varias de sus consideraciones para llegar a la conclusión definitiva.

El Tribunal Supremo comienza la sentencia que acabamos de citar diferenciando los supuestos de tiempo de descanso de los supuestos de permisos retribuidos para negar la aplicación de doctrina asentada en torno a los permisos y recordar que tal normativa se encuentra fuera de la Directiva 2003/88 y en tal dirección, por un lado, cita su propia sentencia de 18 de octubre de 2022 Sentencia: 834/2022 Recurso: 139/2020, donde recoge lo expresado por sentencia TJUE, sección 1 de 4 de junio de 2020, Sentencia: 62018CJ0588 Recurso: C-588/18:

"En efecto, consagrar tal obligación supondría pasar por alto que, como se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, estos permisos retribuidos, así como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por dicha Directiva".

Por otro lado, ya para deslindar los supuestos de tiempo de descanso de los días de permiso, se refiere a varias de sus sentencias de las que lo principalmente destacable para nuestra argumentación es el régimen y naturaleza que otorga a los descansos. Se refiere estas otras sentencias suyas:

- STS de 18 de octubre de 2022 Sentencia: 834/2022, Recurso 139/2020:

"Las fiestas laborales, además de cumplir la finalidad de que toda la sociedad pueda celebrar de forma conjunta ciertas efemérides cívicas y religiosas, lo que refuerza los lazos de convivencia social; contribuyen al descanso de los trabajadores, al igual que el descanso diario, semanal y anual. Se cumple así la previsión del art. 40.2 de la Constitución de garantizar el descanso necesario en el trabajo".

- STS 41/2021, de 14 de enero de 2021, Recurso 3962/2018:

Los descansos "constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajena al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2CE encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas".

- STS 157/2020, de 17 marzo de 2020, Recurso 193/2018:

"Los permisos no tienen por finalidad la de conceder al trabajador un descanso, sino la de liberarles de acudir al trabajo sin pérdida de retribución, ante la necesidad de atender una determinada situación conforme a los distintos objetivos para los que se contemplan y que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas".

- STS 229/2020, de 11 marzo de 2020, Recurso 192/2018:

"Los permisos vienen a ser situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene -sin embargo- el derecho a la retribución (STS de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018). Es importante tener en cuenta que estas situaciones no son identificables a los tiempos de descanso o a las vacaciones que constituyen tiempo de libre disposición para el trabajador durante los cuales puede desarrollar actividades absolutamente ajena al trabajo y que tienen su razón de ser en el derecho al descanso que resulta ser consustancial a la propia actividad laboral, pues no en vano el artículo 40.2 CE encarga a los poderes públicos que garanticen el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas".

Los permisos, en cambio, no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general, hay que aceptar que el permiso sólo tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute de éste. Desde esa misma perspectiva, el disfrute del permiso -entendido como derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución- sólo tiene sentido cuando el hecho causante sucede en tiempo de trabajo, pues si el hecho causante sucediera en un momento diferente (bien porque el contrato estuviera suspendido o porque se estuviera disfrutando del derecho de vacaciones) no tendría sentido la "ausencia del trabajo", y mucho menos diferir el permiso para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral (STS de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016)".

- STS 570/2023, de 20 septiembre de 2023, Recurso 250/2021, y STS 509/2024, de 20 de marzo de 2024, Recurso 98/2022:

"Las fiestas laborales contribuyen al descanso de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el art. 40.2 de la Constitución , por lo que, respecto de estos trabajadores a turnos que no tienen establecido el descanso semanal en días fijos de la semana, si la empresa fija su prestación de servicios de forma que el descanso semanal coincide con los días festivos, debemos concluir que esos trabajadores tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos que se produzcan de solapamiento".

Tras toda esa exposición y referencias la sentencia del Tribunal Supremo número 997/24, de 9 de julio de 2024, Recurso 222/2022, concluye diciendo que *"La finalidad del descanso semanal mínimo y del derivado de los días festivos es, pues, la misma, esto es, la de contribuir al descanso, de modo que si, como se ha declarado probado en el hecho probado sexto, la empresa, en las planificaciones de jornada y calendarios anuales, cuando el descanso semanal de los trabajadores coincide con alguno de los 14 festivos laborales, no efectúa compensación alguna, debemos concluir, al contrario de lo que ha efectuado la Sala de instancia, que dicha práctica empresarial no se ajusta a derecho, ya que los trabajadores afectados por el conflicto tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con los festivos laborales, compensándose, en su caso, los supuestos en que se produzcan dicho solapamiento".*

Como el Tribunal Supremo ha expresado, la naturaleza del descanso diario, semanal o anual es la misma y por consiguiente los supuestos de solapamiento de dos períodos de descanso debe tener el mismo tratamiento y solventarse respetando al menos derechos individuales, el de descanso semanal y el de descanso anual por vacaciones. No hay argumentos eficaces para contradecir esta conclusión ni los que propone el recurso pueden llevar a otra distinta porque solo se ampara en la norma de forma diferenciada y separada cuando lo que concurre es un lugar de confluencia de derechos y un conflicto material para el ejercicio de ambos sin pérdida de eficacia de ninguno de ellos. En definitiva, hemos de concluir del mismo modo que lo hizo el Juzgado que se ajusta a lo que la doctrina jurisprudencial ha determinado para otros supuestos a partir de la naturaleza de los descansos y de la necesaria solución de los conflictos de confluencia de los derechos trasladando al supuesto de confluencia de descanso semanal y descanso anual tal doctrina; consiguientemente, se desestima el recurso de suplicación y se confirma la sentencia.

TERCERO. - Costas.

Establece el artículo 235.2 LRJS que, frente a la regla principal del vencimiento expresada en el apartado 1, en los procesos sobre conflicto colectivo cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, sin perjuicio de la imposición de las costas cuando se haya actuado con temeridad o mala fe.

Desestimándose el recurso y no habiéndose alegado temeridad o mala fe en la interposición del mismo, no pudiendo apreciarse la concurrencia de circunstancia que pudieran llevar a la convicción de una actuación temeraria o de mala fe del recurrente, no procede imposición de costas.

VISTOS los indicados preceptos legales y los demás de general y pertinente aplicación

F A L L A M O S

Que desestimando como desestimamos el recurso de suplicación formulado por Acciona Medio Ambiente, S.A. contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 17 de Madrid de fecha 18 de noviembre de 2024, en el procedimiento 931/2024, debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada. No se hace imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S. advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870

0000 00 371/2025que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 0371 25), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S.).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

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