

AUDIENCIA NACIONAL*Sentencia 8/2025, de 23 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 371/2024***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 de 2025 y el 14 de septiembre de 2025. El convenio colectivo únicamente prevé que las vacaciones podrán dividirse en periodos de 7 días continuados y que 14 días continuados deban disfrutarse en periodo estival, respetando las necesidades del servicio. Esto es, lo que no hicieron las partes negociadoras fue concretar las fechas o la duración del periodo estival. Siendo ello así no cabe compartir el argumento empresarial relativo a la posibilidad de considerar como tal periodo estival la totalidad de los meses de junio, julio y septiembre de cada año. La literalidad del Convenio se remite al «periodo estival». Y, en ausencia de pacto adicional al respecto alcanzado con la representación de los trabajadores, tal periodo no puede extenderse por la mera voluntad empresarial a fechas distintas del periodo estival en sentido estricto; esto es, el periodo comprendido entre el solsticio de verano y el equinoccio de otoño (para el año 2025, del día 21 de junio y hasta el 22 de septiembre). En ausencia de concreción en la norma convencional y de pacto expreso alcanzado con la representación de los trabajadores, la empresa no puede atribuirse la facultad unilateral de extender artificialmente el periodo estival en el que las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones. Y ello con mayor razón por cuanto la empresa tampoco acredita en forma alguna que con tal medida se esté favoreciendo, precisamente, la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla. Es cierto que el proceso de determinación del periodo de disfrute de vacaciones requiere de un sistema de asignación lo más preciso posible para coordinar los intereses de todos los trabajadores y el desarrollo de la actividad empresarial. Ello, sin embargo, no permite que se produzca una extralimitación respecto del convenio colectivo de aplicación en cuanto a la extensión del periodo estival no prevista por las partes negociadoras. En consecuencia, el protocolo de vacaciones («Normativa de vacaciones 2025») debe ser anulado en lo relativo a la extensión temporal del periodo estival en el que las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones. Tal periodo, en el año 2025, no puede ser el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre, sino entre el 21 de junio y el 22 de septiembre de ese año, coincidiendo con el verano astronómico. Y ello sin perjuicio de la posible negociación con la representación de los trabajadores.

PONENTE:*Don Francisco Javier Piñonosa Ros.***SENTENCIA**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID-SENTENCIA: 00008/2025

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Síguenos en...



Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
SENTENCIA N^o: 8/2025
Fecha de Juicio:21/01/2025
Fecha Sentencia:23/01/2025
Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000371/2024
Materia: CONFLICTO COLECTIVO
Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS
Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT)
Demandado/s: CASTILIAN ENTERPRISE UNION, S.A.
Partes interesadas: FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), UNION SINDICAL OBRERA (USO), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), FETICO, ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTE (CEX)
Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA
AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno:914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: SLI
NIG:28079 24 4 2024 0000372
Modelo: ANS105 SENTENCIA
CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000371 /2024
Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS
SENTENCIA 8/2025
ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS
ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D^a. ANA SANCHO ARANZASTI,
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS
En MADRID, a veintitrés de enero de dos mil veinticinco.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000371/2024 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado D. Félix Pinilla Porlan) contra CASTILIAN ENTERPRISE UNION, S.A. (letrado D. Francisco Luis Laso Nova), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS (letrado D. Armando García López), UNION SINDICAL OBRERA USO (letrada D^a Icíar González Giménez), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada D^a M^a Aránzazu Escribano Clemente), ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTE CEX (letrado D. Rafael Pozueta Rebolledo), SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES SAT (no comparece), FETICO (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Síguenos en...



El 18 de noviembre de 2024 fue interpuesta demanda de Conflicto Colectivo por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) frente a la empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNION S.A., solicitando fueran llamados como interesados la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Unión Sindical Obrera (USO), la Confederación General del Trabajo (CGT), el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), el sindicato FETICO y la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX).

SEGUNDO.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia "[...] en 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 demanda a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones".

TERCERO.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 18 de noviembre de 2024. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada por la demandante.

CUARTO.

Por resolución de 8 de enero de 2025 se acordó acumular a los presentes autos los de Conflicto Colectivo 417/2024, iniciados tras demanda presentada en fecha 27 de diciembre de 2024 por la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a la empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNION S.A.

QUINTO.

El juicio oral tuvo lugar el 21 de enero de 2025. No comparecieron, pese a estar citados en legal forma, el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) y el sindicato FETICO. Con carácter previo, dada la fecha de notificación a la demandada de la decisión inicial de acumulación, se acordó oralmente la desacumulación de los autos 417/2024, señalándose la vista oral de tal procedimiento para el 12 de febrero de 2024. Se documentó tal decisión en providencia de 21 de enero de 2025. En relación a los autos originales, nº 371/2014, las partes expusieron sus pretensiones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato demandante se ratificó en su demanda, indicando, expresamente, que son personas afectadas por el presente conflicto las que prestan servicios para la demandada, CASTILIAN ENTERPRISE UNION S.A, en los centros de trabajo de Madrid, Elche y Córdoba y Bollullos de la Mitación (Sevilla). Se señala que a todas ellas les resulta de aplicación el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center y que la empresa ahora demandada ha comunicado a la plantilla la "Normativa de vacaciones 2025" señalando 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. Considera la demandante que el tenor literal del citado Convenio no faculta a la empresa demandada a determinar de forma unilateral la extensión del denominado "periodo estival" y que, de acuerdo con la definición del mismo (que comprende, desde un punto de vista astronómico, del solsticio de verano al equinoccio de otoño) el citado periodo debería ser el comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

2.- Los sindicatos CCOO, USO y CGT se adhirieron a la demanda.

3.- La empresa demandada se opuso a tal demanda e interesó su desestimación. Inicialmente planteó las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo necesario, falta de acción y falta de legitimación pasiva. Sin embargo, en fase de conclusiones, se desistió de tales excepciones, interesando únicamente un pronunciamiento respecto del fondo del asunto. Entiende aquella empresa que, en ausencia de concreción de fechas en el Convenio, el

concepto "periodo estival" debe comprender del mes de junio al mes de septiembre; que la Sala no puede sustituir la voluntad de las partes negociadoras del Convenio, que optaron por no incluir fechas concretas en lo relativo al periodo estival; y que el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado al respecto de aquella interpretación del periodo estival que sostiene la empresa (de junio a septiembre) en Sentencia nº 465/2024 de fecha 13 de marzo de 2024. Se añade, también en relación al fondo del asunto, que el Suplico de la demanda le genera indefensión pues se pide la nulidad de la normativa en materia de vacaciones, que incluye otros aspectos distintos al del disfrute de vacaciones durante el periodo estival.

4.- La Asociación CEX, en su condición de interesada, sostiene que no procede pronunciamiento alguno en su contra y afirma, en cuanto al fondo del asunto, que las empresas pueden fijar la extensión del periodo estival en función de sus necesidades y siempre que sea entre los meses de junio y septiembre de cada año. Se sostiene, igualmente, que la Sala carece de competencia para restringir lo establecido en el Convenio de aplicación.

La parte demandante contestó a las excepciones planteadas (si bien, como ya se ha indicado, se desistió de las mismas en fase de conclusiones).

SEXTO.

De conformidad con el art. 85.4 LRJS se identificaron como hechos controvertidos los siguientes:

- Los trabajadores afectados, pertenecientes a CASTILIAN ENTERPRISE UNION S.A, fueron subrogados en fecha 1 de enero de 2024 procedentes de dos empresas del Grupo Konecta.

- A los trabajadores de Konecta se les aplicaba el mismo periodo estival que ahora sostiene la empresa CASTILIAN ENTERPRISE UNION S.A.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió únicamente prueba documental. La parte demandante reconoció la documental de la parte demandada, salvo la obrante al descriptor nº 107. La demandada reconoció la documentación de la demandante. Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

SÉPTIMO.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales. Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de CASTILIAN ENTERPRISE UNION 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 UNION 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.

Síguenos en...



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

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

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

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

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

TERCERO.

CASTILIAN ENTERPRISE UNION 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 periodo 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 periodo 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).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Síguenos en...



PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.

El sindicato demandante plantea que el periodo estival al que se hace referencia en la normativa de vacaciones elaborada por la empresa para el año 2025 debería ser el comprendido entre el solsticio de verano y el equinoccio de otoño; esto es, para el año 2025, entre el 21 de junio y el 21 de septiembre. Y ello al no concretar el Convenio tal periodo y sin que la empresa pueda ampliarlo unilateralmente, tal y como hace en la citada normativa al prever que el mismo se extienda del 9 de junio al 14 de septiembre. La empresa se opone a tal pretensión sosteniendo, en síntesis, que la expresión "periodo estival" debe comprender, ante el silencio de la norma convencional a este respecto, los meses de junio a septiembre de cada año. Y que, por ello, la decisión adoptada por la empresa para el año 2025 es correcta, careciendo la Sala de competencia para alterar la voluntad flexible de las partes negociadoras del Convenio.

Vistas tales posiciones habremos de determinar si el artículo 29 del Convenio de aplicación, transcrito por razones de claridad expositiva en el hecho probado segundo, permite sostener cualquiera de aquellas interpretaciones. Tratándose, como en tantos conflictos que se suscitan ante esta Sala, de la interpretación de un precepto convencional o de un acuerdo colectivo de eficacia general conviene traer a colación la doctrina Jurisprudencial aplicable que, como recuerda la STS de 24-9-2024- rec. 22/2023, se resume en la STS núm. 534/2023, de 19 de julio, Rec. 16/2021, señalando 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)".*

Pues bien, el precepto en cuestión únicamente prevé que las vacaciones podrán dividirse en periodos de 7 días continuados y que 14 días continuados deban disfrutarse en periodo estival, respetando las necesidades del servicio. Esto es, lo que no hicieron las partes negociadoras fue concretar las fechas o la duración del periodo estival. Siendo ello así no cabe compartir el argumento empresarial relativo a la posibilidad de considerar como tal periodo estival la totalidad de los meses de junio, julio y septiembre de cada año. La literalidad del Convenio se remite al "periodo estival". Y, en ausencia de pacto adicional al respecto alcanzado con la representación de los trabajadores, tal periodo no puede extenderse por la mera voluntad empresarial a fechas distintas del periodo estival en sentido estricto; esto es, el periodo comprendido entre el solsticio de verano y el equinoccio de otoño (para el año 2025, del día 21 de junio y hasta el 22 de septiembre). En definitiva, la literalidad del precepto convencional es la que permite compartir la interpretación contenida en la demanda.

Tanto la empresa demandada como la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX) afirman que el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado al respecto de la interpretación del citado "periodo estival". Y ello, según sostienen, para afirmar que tal periodo

comprende la totalidad de los meses de junio, julio y agosto en función de las necesidades empresariales. Citan aquellas codemandadas la STS de 13 de marzo de 2024, rec. 74/2022.

Tal resolución, relativa al XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, da respuesta a la cuestión de si una medida empresarial consistente en delimitar el periodo de disfrute de las vacaciones anuales en su año correspondiente, excluyendo la semana de Reyes del año siguiente, es una modificación sustancial de condiciones de trabajo. No se examina, por ello, la interpretación que deba darse a la expresión "*periodo estival*" en relación a su concreta duración; mencionándose únicamente tal periodo en lo relativo al contenido de la normativa de vacaciones de tal supuesto, que preveía que el 50% de las vacaciones debían ser disfrutadas en periodo estival "*del 1 de julio al 30 de septiembre*". Esto es, con independencia de que tal cuestión no fue objeto de debate ni en la sentencia previa de esta Sala ni en la citada resolución del Tribunal Supremo, lo cierto es que no se cuestiona tal extensión, de julio (que no junio) a septiembre, en el caso concreto.

Se aportan por la empresa demandada normas de vacaciones correspondientes a un único centro de trabajo (Sevilla) y elaboradas por la que afirma era la anterior adjudicataria del servicio, la empresa Konecta, en los años 2016 y 2018. En el segundo de tales años se fija un periodo estival comprendido entre el 18 de junio de 2018 y el 23 de septiembre de 2018. En el primero, pactado con la representación de los trabajadores, una extensión del 13 de junio de 2016 al 18 de septiembre de 2016. Con independencia de que en el presente supuesto no consta tal pacto y de que nada se alega o prueba respecto al resto de centros de trabajo distintos al de Sevilla, lo cierto es que el tenor literal del vigente Convenio (posterior a aquella regulación) no permite extender el periodo estival en función de las necesidades empresariales.

La conclusión a la que llega esta Sala consiste en afirmar que, en ausencia de concreción en la norma convencional y de pacto expreso alcanzado con la representación de los trabajadores, la empresa no puede atribuirse la facultad unilateral de extender artificialmente el periodo estival en el que las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones. Y ello con mayor razón por cuanto la empresa tampoco acredita en forma alguna que con tal medida se esté favoreciendo, precisamente, la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla.

Es cierto que el proceso de determinación del periodo de disfrute de vacaciones requiere de un sistema de asignación lo más preciso posible para coordinar los intereses de todos los trabajadores y el desarrollo de la actividad empresarial. Ello, sin embargo, no permite que se produzca una extralimitación respecto del convenio colectivo de aplicación en cuanto a la extensión del periodo estival no prevista por las partes negociadoras. Es más, tal extralimitación también se produciría si esta Sala compartiese la interpretación pretendida por la empresa pues la misma excede, como hemos señalado, de la literalidad del precepto convencional en cuestión.

En consecuencia, el protocolo de vacaciones (la "*Normativa de vacaciones 2025*") debe ser anulado en lo relativo a la extensión temporal del periodo estival en el que las personas trabajadoras han de disfrutar dos semanas de vacaciones. Tal periodo, en el año 2025, no puede ser el comprendido entre el 9 de junio y el 14 de septiembre sino entre el 21 de junio y el 21 de septiembre de ese año, coincidiendo con el verano astronómico. Y ello sin perjuicio de la posible negociación con la representación de los trabajadores. La demanda, por ello, ha de ser estimada, en los términos interesados en su Suplico.

CUARTO.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

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 UNION S.A.; declaramos que el "*periodo 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

Síguenos en...



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.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0371 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0371 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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

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

Síguenos en...

