



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.



Sección: MAG
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO
SOCIAL
Plaza San Francisco nº 15
Santa Cruz de Tenerife

Rollo: Conflicto colectivo
Nº Rollo: 0000009/2025
NIG: 3803834420250000050
Materia: Sin especificar
Resolución: Sentencia 000801/2025

Teléfono: 922 479 373
Fax.:
Email: socialtsjtf@justiciaencanarias.org

Órgano origen:

<u>Intervención:</u>	<u>Interviniente:</u>	<u>Abogado:</u>	<u>Procurador:</u>
Demandante			
Demandado	Union Electrica De Canarias Generacion Sau		
Demandado	Confederacion Sindical Comisiones Obreras		
Demandado	Sindicato Independiente De La Energia	Carlos Manrique De Torres	

Ilmos./as Sres./as

Presidente

D./D^a. EDUARDO JESÚS RAMOS REAL

Magistrados

D./D^a. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO

D./D^a. CARMEN MARÍA RODRÍGUEZ CASTRO (Ponente)

En Santa Cruz de Tenerife, a 23 de octubre de 2025.

ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente:

SENTENCIA

En los autos de juicio 0000009/2025, seguidos ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias iniciados por D./Dña. SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGIA y " " contra D./Dña. UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION SAU y CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS, y el Ministerio Fiscal representados, respectivamente por don Carlos Manrique De Torres,

arsando dicha demanda sobre conflicto colectivo.

Es Ponente, el/la Ilmo./a Sr./a D./Dña. CARMEN MARÍA RODRÍGUEZ CASTRO, quien expresa el criterio de la Sala.



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.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 30/6/2025 se presentó por el UGT-FICA CANARIAS, demanda frente a UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A,U (UNELCO), COMISIONES OBRERAS (CCOO), y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE), solicitando se dicte sentencia que declare la vulneración del derecho al descanso mínimo entre jornadas y al descanso semanal de las personas trabajadoras afectadas, en los términos establecidos en el Real Decreto 1561/1995, el Estatuto de los Trabajadores y el VI Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa. El derecho de los trabajadores afectados a disfrutar de un nuevo período de descanso ininterrumpido de doce horas, que comenzará a computarse inmediatamente después de la finalización de cualquier período de trabajo extraordinario, así como a la compensación de la reducción del descanso diario ininterrumpido, previo a la realización del trabajo extraordinario, en el supuesto que se produzca, en los términos establecidos en el art. 19.2 del RD 1561/1995. Que se condene a la empresa demandada a garantizar el respeto del descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y el descanso semanal de día y medio ininterrumpido, en cumplimiento de la normativa vigente. Que se reconozca el derecho del colectivo afectado a que se respete el descanso semanal de 4 días por cada período de dos semanas. Que se prohíba la aplicación de la interpretación restrictivas que limitan o vulnera el derecho al descanso entre jornadas en relación con las horas extraordinarias de emergencia, debiendo la empresa garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Se condena a la empresa a estar y pasar por dichas declaraciones, debiendo adoptar las medidas necesarias para su efectividad y abonar los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de la minoración del descanso.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de fecha 18/7/2024, se dio traslado de la misma a la parte demandada, citando a ambas partes para los actos de conciliación y juicio.

En fecha 15 de julio de 2025, se presentó demanda por el SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA (SIE), frente a UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS y solicita se dicte sentencia que declare la ilegalidad de la práctica empresarial consistente en no computar a efectos del descanso diario la realización de horas extraordinarias/suplementarias, con independencia de su tipología. Se reconozca el derecho del colectivo afectado a que se respete el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el principio de la siguiente en el supuesto de realización de horas extraordinarias/suplementarias entre jornadas. Se declare la ilegalidad de la práctica empresarial consistente en no respetar el descanso semanal con motivo de la realización de horas extraordinarias /suplementarias durante ese período y por solapamiento con el descanso entra jornadas. Se reconozca el derecho del colectivo afectado a que se respete el descanso semanal de 4 días por cada período de dos semanas. Se condene a la empresa a estar y pasar por dichas declaraciones, debiendo adoptar las medidas necesarias para su efectividad.



Esta demanda turnada a la Sala de Las Palmas de este Tribunal Superior de Justicia y fue acumulada a la primera.

TERCERO.- El día 8 de octubre de 2025, tuvo lugar el juicio, al resultar sin efecto la conciliación, todo ello con el resultado que consta en el acta.

CUARTO.- Tras la ratificación de la demanda por UGT y SIE; la parte demandada, CCOO, se adhirió a ambas demandas. La empresa demandada, UNELCO, se opuso a la misma, afirmó no ser controvertidos los hechos sino el derecho, reconoció que cuando un trabajador cubre un turno por ausencia de su compañeros, en ocasiones disfruta de un descanso de 8 horas y no de 12 horas, nunca de 5 horas entre su jornadas. Afirmó que la empresa cumple con lo pactado en el artículo 73 del VI Convenio Marco y en especial en el RD 1561/1995, de jornadas especiales y que es importante el carácter esencial del servicio prestado por UNELCO, de conformidad con la Ley 24/2013 del sector eléctrico.

Se dio la palabra a las partes para proponer prueba.

UGT, propuso documental por 37 folios de documentos.

SIE, propuso 8 documentos.

CCOO, no propuso prueba.

UNELCO, propuso 10 documentos y un testigo, don Saúl Barrio Ortega.

Toda esta prueba fue admitida.

QUINTO.- Practicada la prueba, con el resultado que consta en autos, se dio la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, manteniendo las mismas sus pretensiones iniciales.

Una vez que las partes hubieron informado, los autos quedaron vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los trabajadores a turno de UNELCO en Canarias tiene el siguiente horario de trabajo:

- . Turno de mañana de 6 am a 14 horas
- . Turno de tarde de 14 horas a 22 horas.
- . Turno de noche de 22 horas a 6 am.
- . Turno 0 de lunes a viernes.

Cuando un trabajador no acude para revelar a otro en el cambio de turno, el trabajador que sale y el que entra al turno siguiente al ausente, se ponen de acuerdo para cubrir sus 8 horas de trabajo como horas extraordinarias. En la Central de La Gomera existe una acuerdo con los trabajadores de que se cubre todo el turno de 8 horas por un sólo trabajador.

De tal manera que si por acuerdo, o por no localizarse al siguiente al turno del ausente, un trabajador hace doble turno haciendo el suyo de 8 horas y 8 horas del siguiente, tiene que acudir al trabajo a las 8 horas siguientes, teniendo un descanso de 8 horas entre los turnos y no de 16 horas.



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 trabajador que hace las horas extraordinarias opta entre una compensación en descanso que se efectúa en su siguiente turno 0, en una compensación mixta de descanso y el cobro de la hora al 7% y entre una compensación económica exclusivamente del 175% del valor de la hora.

SEGUNDO.- Se rige el conflicto por el VI Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

TERCERO.- El conflicto afecta a todos los trabajadores a turno de los centros de trabajo de Canarias de Unelco Generación, un total de 291 trabajadores en los centros de Jinámar, Barranco de Tirajana, Centro de Control Generación en Gran Canaria, Salinas en Fuerteventura, Punta Grande en Lanzarote, Candelaria en Tenerife, Granadilla, Los Ginchos en La Palma, Llanos Blancos en El Hierro y El Palmar en La Gomera.

SEXTO.- En fecha 17 de mayo de 2024 se se celebra comparecencia ante el Tribunal Laboral Canario, en virtud de demanda de UGT a la que se adhieren CCOO y SINDICATO INDEPENDENCIA DE LA ENERGÍA. Se celebra con comparecencia de todas las partes sin avenencia.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Los hechos declarados probados, resultan de los documentos señalados en los mismos o de la inexistencia de controversia entre las partes, sin que se haya impugnado ningún documento, así como de la testifical practicada.

En concreto, el hecho probado primero resulta de la declaración testifical de don Saúl Barrios Ortega.

El sexto resulta del documento 1 de la demanda.

SEGUNDO.- Los sindicatos sostienen que la empresa debe respetar el descanso de 12 horas entre jornadas, con independencia de que el trabajador por circunstancias imprevisibles tenga que cubrir totalmente o parcialmente el turno del compañero que lo tenía que revelar.

La empresa se opone, reconoce que el descanso previsto de 16 horas se puede ver reducido a 8 horas en circunstancias extraordinarias e imprevisibles, pero afirma que ya esta circunstancia fue pactada y prevista en el artículo 73 del Convenio Colectivo, de conformidad con la consideración de servicio esencial el que prestan y con las previsiones del RD 1561/1995 de jornadas especiales.

TERCERO.- El artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Se trata de un previsión legal de mínimos, que debe ser siempre respetada y en cuanto derecho de los trabajadores se configura como un derecho indisponible, en tanto afecta al derecho al descanso y por ende a la integridad física y la salud. De tal manera que



un trabajador no puede renunciar al descanso que como mínimo impone el Estatuto de los Trabajadores, como no puede renunciar a disfrutar de las vacaciones, en tanto, este en juicio los mismos derechos

El Estatuto de los Trabajadores mejora las exigencias de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que en su artículo 3 exige que los estados miembros adopten medidas para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

El artículo 73 del VI Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa señala: *Artículo 73. Horas extraordinarias.*

1. *La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y, en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.*
2. *Sobre esa premisa, ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios y definiciones:*
 - a. *Horas de emergencia, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad del servicio, así como la cobertura de ausencias imprevistas. Se comprenden en esta categoría las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:*
 - *Averías y situaciones que, aunque precisen urgente o inaplazable reparación, pueden ser consideradas como ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa.*
 - *Sustitución de personal de turno ante ausencias al trabajo imprevistas y motivadas por IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.*
 - *Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.*
 - b. *Horas extraordinarias de fuerza mayor: las motivadas por hechos insólitos, inimputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, u otros hechos catastróficos.*

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aun sin la consideración de catástrofes, respondan a una situación extraordinaria al margen de la actividad normal de la empresa, tales como temporales, caídas de rayos, averías de alcance o ámbito excepcional, casos fortuitos, acción imprevista de terceros u otras similares, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.

3. *La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a la representación social sobre el número de horas extraordinarias realizadas en cada centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y la representación de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.*
4. *Los importes económicos para retribuir las horas extraordinarias quedan establecidos en el anexo 12.*



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.



5. *El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección de la persona trabajadora afectada, alguno de los indicados a continuación:*

1.º *Compensación por descanso: de optarse por este sistema, se tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.*

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse dentro del plazo previsto, por causa no imputable a la persona trabajadora afectada, se podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto para las horas extras (175 %).

2.º *Compensación mixta: económica y descanso: de optarse por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:*

a) *En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75 % (recargo) que figura en la tabla del anexo 12.*

b) *Adicionalmente, se tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas, que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo la persona afectada podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100 % (valor base) que figura en la tabla recogida en el anexo 12.*

3.º *Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: Quien realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1.º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del anexo 12 para la hora extraordinaria (175 %).*

El convenio colectivo, por tanto, contempla lo que ya quedó probado y señalado por todas las partes, que el trabajador de un turno cuando no se presenta el que lo tiene que revelar, sigue en el turno en consideración de horas extraordinarias. El artículo no contempla una compensación en descanso, inmediatamente posterior a la realización de horas extraordinarias, sino a disfrutar en los meses siguientes. Y este sistema, ha sido convenido por las partes en negociación colectiva. No se trata por tanto, de una práctica empresarial contraria a una interpretación del convenio, sino de una práctica empresarial convenida entre las partes que ahora sostienen el conflicto colectivo.

El Tribunal Supremo dictó auto en fecha de 20 de septiembre de 2022, recuso 4300/2021 en que no resolvió por falta de identidad la cuestión debatida que no era otra si el descanso entre jornadas del artículo 34.3 del ETT, era un derecho indisponible de carácter mínimo. La sentencia de contraste es la dictada por la Sala homónima de País Vasco de 20 de junio de 2017 (rec 1250/17), recaída en procedimiento seguido en impugnación de convenio colectivo, y en la que, con parcial estimación de la demanda, se declara que la cláusula adicional sexta del Convenio Colectivo de la Empresa Smurfit Kappa SA de los años 2015-2017 es contraria a la legalidad.

Como dice esta, la posibilidad exclusiva de que el descanso entre jornadas se reduzca de las doce horas viene condicionado por la excepcionalidad que haya previsto el legislador, y en tal sentido la Directiva comunitaria faculta para que existan excepciones.



Las mismas, dentro de nuestro Ordenamiento, se regulan en el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales. Si acudimos al mismo, no encontramos supuestos que queden excepcionados o amparados por una regla distinta a la general. El art. 19 del RD se refiere a Trabajo a turnos.

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

El cambio de turno al que hace referencia el precepto es precisamente a cuando un trabajador cambia el turno, si estamos ante trabajadores que tienen cuatro turnos de trabajo, la reducción a la que hace referencia el precepto es cuando se cambia del turno de mañana al de tarde, del de tarde al de noche, del de noche al de mañana, etc, no cuando un trabajador ha acabado su turno de trabajo de mañana y hace horas extras. Y que el trabajador realiza horas extras, cuando prolonga su turno por no acudir el relevista, lo reconoce el propio artículo 73 citado, que así las configura como horas extraordinarias.

El trabajador que hace su turno y luego el del compañero siguiente que no se presenta al turno, no esta haciendo un cambio de turno, que se produce cuando pasa de realizar por ejemplo el de mañana al de tarde. Esta realizando horas extraordinarias, y su turno sigue siendo el mismo y sin cambiar, y de ahí el problema.

La empresa defiende que no puede cambiar los turnos para garantizar el descanso porque se pactan anualmente, de tal manera que sólo puede dar el descanso que prevé el artículo 73 para las horas extraordinarias, en los próximos meses. Si estamos ante horas extraordinarias, no estamos ante los cambios de turno que contempla el artículo 19 del Real Decreto, en tanto, este sólo es de aplicación cuando el trabajador cambia su turno dentro de los cuatro que hace, pero no cuando hace horas extraordinarias, y su turno no se altera de su cuadrante anual, sigue siendo el mismo.

No comparte esta Sala las afirmaciones de que estamos ante un cambio de turno y que es de aplicación el artículo 19 del RD 1561/1995, en tanto, no se produce una alteración en los turnos ni se cambia más allá de la previsto en el cuadrante anual, sino que estamos ante la realización de horas extraordinarias, en las que no se ha previsto el respeto al descanso entre jornadas previsto en el ETT.

El RD 1561/1999 no contempla ninguna excepción al descanso entre jornadas para trabajadores como los afectados por este conflicto, véase que ninguna referencia tiene al sector eléctrico, por más que se configure como un sector esencial.

El sector de la energía eléctrica no tiene ninguna previsión legal excepcional que permita



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.



no aplicar la previsión mínima del ETT, y que permita, por tanto, a la empresa, minorar el descanso de un trabajador por debajo de las 12 horas de trabajo.

La empresa tendrá que arbitrar el mecanismo que mejor convenga a sus intereses organizativos y económicos, para cubrir la ausencia inesperadas, garantizando que un trabajador o bien no pueda cubrir a su compañero más de 4 horas, y así no se reduce en menos de 12 horas el descanso entre jornada, o tendrá que permitir el descanso del trabajador durante las 12 horas siguientes a un doblar su turno y prestar servicios un total de 16 horas, en tanto, viene obligado por la previsión legal y no amparado por ninguna excepcionalidad prevista legalmente.

CUARTO.- Sentando lo anterior, la única estimación que puede realizar en autos, es la de declarar que la práctica empresarial de exigir a un trabajador que ha doblado turno (trabajado 16 horas) acudir a su siguiente turno a las 8 horas siguiente es contraria al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la empresa cesar en tal práctica y garantizar el descanso de 12 horas mínimo al término de la jornada.

No consta infracción de otro tipo en autos, que permita estimar íntegramente las demandadas en los términos de sus suplicos.

Se viene a introducir una vulneración del descanso semanal que no ha sido probado en autos. No se argumenta porque se sostiene que un trabajador que dobla el turno pierde descanso semanal.

No se discutió por las partes que los trabajadores disfrutan de dos días a la semana de descanso o 4 días consecutivos cada dos semanas, que afirmó la empresa, y si ello es así, por más que se haga un turno de 8 horas al término de la jornada semanal y antes del descanso, no se puede ver reducido el descanso semanal a menos de un día y medio que señala el artículo 37 del ETT.

La única infracción que se constata en autos, tras las alegaciones de las partes y la practica de la prueba, se da en el supuesto de que un trabajador doble turno, que ve reducido su descanso si no acababa su jornada semanal, en 8 horas entre jornadas, con un déficit de 4 horas que exige el artículo 34.3 del ETT. Y esa es la única condena que debe operar, para que la empresa arbitre el mecanismo que más convenga a sus intereses, respetando el derecho indisponible al descanso mínimo del trabajador.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda sobre conflicto colectivo formulada por D./Dña. SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGIA y

contra D./Dña. UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION SAU y declaramos que la empresa demandada incumple las previsiones legales sobre descanso entre jornadas, cuando un trabajador por causas imprevisibles dobla turno y hace 8 horas de su jornada más las 8 horas del compañeros del siguiente turno, de tal manera que sólo disfruta de 8 horas de descanso hasta su siguiente turno. Se condena a la empresa



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.



a respetar el descanso mínimo 12 horas, incluso en los supuestos imprevisibles en que un trabajador sustituye en el turno al siguiente trabajador después de terminar su jornada de trabajo o al comienzo de la misma. Se condena a la empresa a estar y pasar por esta declaración y arbitrar los mecanismos oportunos en derecho para no seguir cometiendo tal infracción.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, y al Ministerio Fiscal, en su caso, y adviértaseles que contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación ordinario**, que se preparará por las partes por comparecencia, por escrito o por mera manifestación ante esta Sala de lo Social dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 208 y 209 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, si ha hubiere, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito del SANTANDER c/c nº nº 3777/0000/66/000925, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y librese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

CARMEN MARÍA RODRÍGUEZ CASTRO - Ponente	23/10/2025 - 12:59:10
EDUARDO JESÚS RAMOS REAL - Deliberador	23/10/2025 - 13:17:46
MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO - Deliberador	28/10/2025 - 09:19:00

En la dirección <https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-388ebe21d11333ab950ea73656b1761643510127

El presente documento ha sido descargado el 28/10/2025 9:25:10