

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre tres sentencias recientes que tratan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada resolución y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas:

- **STS 446/2026, de 24 de abril.** Perímetro de despido colectivo en grupo laboral y libertad sindical. Efectos de la declaración judicial de grupo laboral.
- **STS 436/2026, de 22 de abril.** Transporte sanitario, jornada de trabajo y arbitraje colectivo: la aplicación funcional de la D.A. segunda de la Ley 55/2003.
- **SAN 88/2026, de 19 de mayo.** Descanso semanal y festivos laborales en Contact Center.

### PERÍMETRO DE DESPIDO COLECTIVO EN GRUPO LABORAL Y LIBERTAD SINDICAL. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE GRUPO LABORAL

#### **STS 24/04/2026, rec. 229/2025**

La STS 446/2026, de 24 de abril, resuelve los recursos de casación interpuestos por USO y CCOO contra la SAN 55/2025, de 21 de abril, que había declarado ajustado a derecho el despido colectivo promovido en el ámbito de MASORANGE. La controversia no se centraba tanto en la concurrencia de las causas económicas, productivas y organizativas del despido, sino en determinar si existía o no un grupo de empresas a efectos laborales, cuestión de la que dependía la validez del ámbito en que se había negociado el procedimiento.

USO y CCOO sostenían que, en el momento de iniciarse el periodo de consultas, no existía todavía un verdadero grupo laboral, sino un proceso de integración en curso. Desde esa premisa, denunciaban que la comisión negociadora se había constituido indebidamente y que ello había lesionado la libertad sindical: USO por haber quedado fuera de la mesa pese a contar con representación en Orange Espagne SAU, y CCOO por entender que el perímetro elegido reducía su peso representativo.

El TS parte de que la resolución del conflicto exige analizar, en primer lugar, la existencia o no del grupo laboral. De no existir en cuanto tal, el despido colectivo habría debido negociarse en cada empresa y cabría apreciar la vulneración de la libertad sindical denunciada por los sindicatos. Si, por el contrario, se apreciase la existencia de grupo laboral actuando ya como empleador material, la negociación del ERE podía desarrollarse en ese ámbito conjunto y no cabría apreciar vulneración de libertad sindical por cuanto que la representatividad sindical se ajustaría al perímetro del grupo.

Para resolver la cuestión, la Sala recuerda, partiendo de la doctrina iniciada por la STS de Pleno de 27 de mayo de 2013, caso ASERPAL, que el grupo laboral no se identifica automáticamente con el grupo mercantil, ni la mera pertenencia a un grupo societario genera por sí sola responsabilidad solidaria. Para apreciar un grupo de empresas a efectos laborales es necesaria, según la sentencia que se comenta, la concurrencia de elementos adicionales, no acumulativos, como el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo, la confusión patrimonial, la unidad de caja, la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica o el uso abusivo de la dirección unitaria. Ahora bien, la propia evolución de esa doctrina -con referencias, entre otras, a MAFECCO, Coca-Cola y TRAGSA- permite atender también a la realidad material del empleador conforme al art. 1.2 ET, de modo que, junto al grupo patológico vinculado a fraude, abuso u ocultación, cabe apreciar para el TS una empresa-grupo o grupo laboral “fisiológico” cuando la organización empresarial funciona de forma integrada y evidencia la existencia de un único empleador material. Desde esa perspectiva se explican asimismo para el TS los precedentes TELETECH y LINDORFF, en los que se admite el perímetro grupal del despido colectivo cuando la negociación responde a esa realidad empresarial y no a la mera apariencia formal de las sociedades.

La aplicación del razonamiento doctrinal expuesto a este caso en concreto conlleva que el TS considere relevantes los elementos acreditados de integración entre las sociedades aportados por la defensa letrada de la empresa tales como centros de trabajo comunes, estructuras organizativas integradas, direcciones compartidas, intranet y herramientas informáticas comunes, políticas homogéneas, formación conjunta, protocolos comunes de trabajo y la previa Mesa de Diálogo y Negociación. También tiene en cuenta la promoción y posterior publicación del I Convenio Colectivo del Grupo Laboral MasOrange, suscrito por UGT, CCOO y FETICO, como dato coherente con esa realidad.

Lo anterior es tan determinante que el TS acaba entendiendo que en el momento de inicio del despido colectivo ya existía el grupo laboral en cuanto tal y no solo un grupo mercantil ni una realidad futura o meramente proyectada. Precisa, además, y esto es seguramente lo más relevante, que tal conclusión se proyecta sobre las seis empresas incluidas en el perímetro del procedimiento y no en todas las que forman el grupo, de modo que el empleador material es el grupo constituido por esas seis sociedades. Evidentemente, tal apreciación determina la desestimación de las denuncias de libertad sindical, habida cuenta de que, una vez afirmada la existencia del grupo laboral, la comisión negociadora estaba correctamente constituida en ese ámbito conjunto y la representatividad no debía medirse empresa por empresa sino a nivel de grupo y, por tanto, en la exclusión de USO y la menor presencia relativa de CCOO en la mesa negociadora no cabría apreciar vulneración alguna del derecho de libertad sindical.

Por si lo anterior fuese poco, la sentencia añade otro elemento de interés al especificar los efectos que deben atribuirse a la declaración de grupo laboral como realidad permanente y no puntual y, por tanto, como ámbito en el que hacia el futuro deben considerarse las relaciones laborales individuales y colectivas, mencionando expresamente sus efectos sobre los contratos de trabajo, la existencia de una RLT única y la celebración de elecciones sindicales unitarias, sin perjuicio de que otras consecuencias deberán concretarse en la negociación colectiva o por los órganos jurisdiccionales conforme vayan surgiendo.

Todo ello atribuyendo además valor de cosa juzgada a esta declaración para futuros procesos en los que vuelva a discutirse la existencia del grupo, salvo que apareciesen elementos novedosos que obligasen a un nuevo análisis.

Finalmente, y por lo anterior, y oído el Ministerio Fiscal, el TS decide desestimar los recursos de casación interpuestos por Unión Sindical Obrera (USO) y por Comisiones Obreras (CCOO), y declarar firme la SAN 55/2025, de fecha 21 de abril de 2025 (Despido Colectivo 369/2024), sin imposición de costas.

## TRANSPORTE SANITARIO, JORNADA DE TRABAJO Y ARBITRAJE COLECTIVO: LA APLICACIÓN FUNCIONAL DE LA D.A. SEGUNDA DE LA LEY 55/2003

### **STS 22/04/2026 Rec. 75/2025**

La STS 436/2026, de 22 de abril, resuelve los recursos de casación interpuestos por CGT y CSIF contra la SAN 174/2024, de 16 de diciembre, que había desestimado la demanda de impugnación del laudo arbitral dictado por D. Jesús Cruz Villalón el 16 de julio de 2024, relativo a la ordenación de la jornada del personal de movimiento del sector de transporte sanitario en ambulancia que presta servicios para el Sistema Nacional de Salud.

La sentencia que se comenta presenta interés porque aborda una cuestión especialmente compleja desde el punto de vista normativo cuál es determinar si el párrafo segundo de la D.A. 2.<sup>a</sup> de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, puede resultar aplicable a las empresas de transporte sanitario incluidas en el ámbito del convenio estatal respecto de dicho personal. Y ello en un contexto en el que el régimen de jornada del sector había quedado especialmente condicionado por la doctrina previa del TS sobre la inaplicabilidad del régimen de jornadas especiales del transporte por carretera.

El conflicto trae causa del procedimiento promovido inicialmente por ANEA ante la AN, en el que las partes acordaron someter la controversia a arbitraje. El laudo impugnado resolvió, en derecho, que la D.A. 2.<sup>a</sup> de la Ley 55/2003 resultaba aplicable al personal de movimiento de las empresas de ambulancias que presta servicios para el Sistema Nacional de Salud y, en equidad, fijó determinadas condiciones en materia de jornada. Frente a la sentencia que confirmó su validez recurrieron CSIF y CGT, cuestionando tanto la aplicabilidad de dicha disposición como su encaje con los arts. 34 y 35 ET, la Directiva 2003/88/CE y la jurisprudencia previa sobre jornada en el sector.

La resolución del recurso inicia con el TS recordando el marco propio de la impugnación de un laudo arbitral con eficacia equivalente a convenio colectivo en el sentido de advertir que no se trata en este caso de abrir una segunda instancia ni de sustituir el criterio del árbitro por el del órgano judicial, sino de comprobar si el laudo respeta el compromiso arbitral, si no vulnera normas imperativas, si está motivado y si la solución adoptada no resulta arbitraria, irrazonable o contraria al ordenamiento jurídico.

Al respecto, y tras corregir a la SAN 174/2024, de 16 de diciembre, al considerar que las alegaciones de CSIF no suponían una variación sustancial de la demanda -lo que, en todo caso, no determina la nulidad de la sentencia ni la retroacción de actuaciones-, el TS entra en el análisis de la cuestión sustantiva relativa a la aplicabilidad de la D.A. 2.<sup>a</sup>

de la Ley 55/2003 al personal de movimiento de las empresas de ambulancias que prestan servicios para el Sistema Nacional de Salud. Para ello resulta determinante para el TS el contexto generado tras la STS 159/2022, de 17 de febrero, que declaró inaplicable al sector de ambulancias el régimen de jornadas especiales del transporte por carretera previsto en el RD 1561/1995, generando una situación de insuficiencia o incertidumbre regulatoria en materia de jornada, especialmente respecto de tiempos de presencia, guardias y organización de un servicio que exige continuidad.

Desde ese contexto, la Sala considera que el laudo efectúa una interpretación jurídicamente razonable, sistemática y finalista de la D.A. 2.ª de la Ley 55/2003. No aprecia contradicción con las SSTS de 17 de febrero de 2022, rec. 123/2020, y de 7 de junio de 2022, rec. 221/2021, sobre jornada en el sector de ambulancias, porque dichas resoluciones no habían resuelto la cuestión ahora planteada, esto es, la posible aplicación de la D.A. 2.ª de la Ley 55/2003 al personal de movimiento de las empresas de ambulancias que prestan servicios para el Sistema Nacional de Salud. Precisamente por ello, y teniendo en cuenta la situación de insuficiencia o incertidumbre regulatoria generada tras la exclusión del régimen de jornadas especiales del transporte por carretera, el laudo se configura como una solución transitoria mientras se negocia un nuevo convenio colectivo estatal o se aprueba una regulación legal específica.

Para el TS resulta determinante, en la validación del laudo, la naturaleza sanitaria del servicio prestado. No resulta decisivo que la prestación se realice físicamente en ambulancias ni que se articule a través de empresas privadas, sino su conexión con un servicio sanitario esencial integrado en el Sistema Nacional de Salud. El transporte de enfermos y accidentados se entiende así como una prestación instrumental y necesaria para la efectividad del servicio sanitario, lo que permite examinar su régimen de jornada desde la D.A. 2.ª de la Ley 55/2003. Ahora bien, esa aplicación no se admite de forma incondicionada, sino dentro de los límites del ET, de la Directiva 2003/88/CE y de la jurisprudencia del TJUE sobre tiempo de trabajo, de modo que no podrán superarse las 48 horas semanales en cómputo anual, deberán respetarse los criterios europeos sobre tiempo de trabajo efectivo y no podrán mantenerse definiciones internas de tiempo de presencia o localización incompatibles con dicha jurisprudencia.

Desde esas premisas, el TS rechaza también la infracción de los arts. 34 y 85.1 ET, del principio de jerarquía normativa y de los derechos de tutela judicial efectiva, seguridad jurídica, libertad sindical y negociación colectiva alegados por CGT. La Sala entiende que el recurso se formula, en buena medida, como una apelación y como una censura global del laudo y de la sentencia de instancia, sin identificar una infracción jurídica suficiente ni desvirtuar realmente los argumentos acogidos por la SAN 174/2024, de 16 de diciembre.

En definitiva, en consecuencia con ello, y en línea con lo informado por el MF, el TS decide desestimar los recursos de casación interpuestos por la CGT y el CSIF contra la SAN núm.174/2024 de 16 de diciembre, autos núm. 294 /2024, sobre impugnación de

Laudo Arbitral a través del proceso de impugnación de convenios, seguido a instancia del recurrente sindicato CGT frente a la Federación Nacional de Empresas de Ambulancias (ANEA), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, la Federación Estatal de Servicios Públicos de UGT, CSIF, la Unión Sindical USO y AGETRANS, habiendo intervenido el MF. Confirmar, y declarar firme, la SAN núm.174/2024 de 16 de diciembre, autos núm. 294/2024. No se efectúa pronunciamiento sobre costas.

## DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS LABORALES EN CONTACT CENTER

### **SAN 88/2026, de 19 de mayo**

La SAN 88/2026, de 19 de mayo, a la que se refiere este comentario, resuelve las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por la Confederación General del Trabajo (CGT), la Unión Sindical Obrera (USO), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), a las que se adhirieron CIG, CSIF y STC, frente a la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), patronal del sector de Contact Center. La resolución trae causa de los procedimientos acumulados 134/2026, 158/2026, 161/2026 y 167/2026.

La cuestión litigiosa consiste en determinar si es o no ajustada a derecho la práctica generalizada y supraempresarial del sector de Contact Center consistente en no compensar los días festivos laborales —estatales, autonómicos y/o locales— cuando coinciden con el día de descanso semanal fijo (sábado) de las personas trabajadoras cuya prestación efectiva se desarrolla de lunes a viernes o de lunes a sábado. En estos casos el festivo queda absorbido por el descanso semanal, produciéndose un solapamiento entre ambos derechos que priva a los trabajadores del disfrute real del festivo que les corresponde.

La demandada CEX se opuso a las demandas y planteó distintas excepciones procesales -falta de legitimación activa de USO, falta de acción e inadecuación de procedimiento-, que son desestimadas por la Sala. La AN entiende que existe un conflicto real y actual de ámbito supraempresarial sobre una práctica uniforme del sector, y que el cauce de conflicto colectivo es adecuado porque no se pretende modificar el convenio colectivo, sino determinar si la práctica empresarial cuestionada es o no ajustada a derecho.

La resolución de la controversia exige a la AN abordar el objeto del litigio desde la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, refiriendo en particular el art. 37 ET, el art.

47 del RD 2001/1983 y la Directiva 2003/88/CE. Sin ignorar la doctrina del TJUE y del TS sobre el solapamiento entre descansos. En ese recorrido resultan especialmente relevantes la referencia explícita a las STS 570/2022, de 22 de junio, caso Atento, la STS 502/2024, de 22 de febrero, caso Sitel Ibérica, la STS 997/2024, de 9 de julio, caso Espasa Calpe, y la STS 372/2025, de 30 de abril, caso Zara.

De la jurisprudencia citada, la SAN a que se refiere este comentario, extrae que el descanso semanal y los festivos laborales tienen naturaleza y finalidad distintas. El descanso semanal responde a la finalidad de garantizar un período mínimo de reposo periódico, mientras que los festivos laborales tienen una finalidad propia y diferenciada. Por ello, la coincidencia de ambos en un mismo día no puede traducirse en la neutralización del festivo, porque para la AN ello privaría a la persona trabajadora del disfrute real de uno de los descansos legalmente reconocidos, lo que le lleva a considerar que la doctrina sobre la imposibilidad de solapar descanso semanal y festivo laboral no se limita a los supuestos de descanso variable o de jornada de lunes a domingo. Para la AN deben aplicarse a quienes trabajan habitualmente de lunes a viernes o de lunes a sábado y tienen fijado su descanso semanal en sábado. La razón, para la Sala es la misma, por cuanto que los festivos que coincidan con el descanso semanal deben considerarse no disfrutados y, por tanto, deben ser compensados, con independencia de que el festivo sea estatal, autonómico o local.

La Sala rechaza, asimismo, que el reconocimiento de este derecho suponga una modificación del art. 23 del III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center o una alteración automática de la jornada anual. Este punto es relevante, habida cuenta que el reconocimiento del derecho a disfrutar de la totalidad de descansos semanales y festivos no tiene una afectación en la jornada anual, por cuanto que se trata de una cuestión referida a la distribución de la jornada no de cuantía de la misma. Se insiste, la controversia no gira sobre la realización o no de la jornada fijada en convenio, sino sobre los días en los que efectivamente se ha de trabajar y descansar, de modo que el solapamiento denunciado debe evitarse con independencia de los ajustes que deban efectuarse en la elaboración de los calendarios anuales.

Todo lo anterior lleva a la Sala a estimar íntegramente las demandas y, previa desestimación de las excepciones procesales, declarar:

I. Que es no ajustada a derecho la práctica generalizada de las empresas del sector de Contact Center consistente en no establecer compensación de los días festivos laborales —estatales, autonómicos y/o locales— con los días de descanso semanal o libranza previamente asignados, cuando la prestación de servicios efectiva se produce de lunes a viernes o de lunes a sábado y el festivo coincide con sábado, estando ahí fijado su descanso semanal.

II. El derecho de todas las personas trabajadoras del sector afectadas por el presente conflicto a que los días festivos laborales no sean absorbidos ni neutralizados por el

descanso semanal, reconociéndose la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca la coincidencia o solapamiento entre ambos. Dicha compensación habrá de disfrutarse en un período no superior a 14 días.

III. La obligación de las empresas del sector de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos desde el período no prescrito.

La resolución no es firme. Cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social.

**AUTORA**

**Gemma Fabregat**

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social de la **Universitat de València**

