

Acontinuación, compartimos el análisis de Luis Pérez Capitán, 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:

- **SAN, Núm. 143/2026, de 29 de julio, núm. de recurso 144/2026:** Cambio de criterio en la Audiencia Nacional: el desplazamiento de descanso previsto para los **trabajadores a turnos no es jornada irregular**.
- **SAN, Núm. 149/2026, de 18 de septiembre:** confirmación del despido colectivo acordado, la empresa no intervino en la composición de la comisión negociadora, y algunas reflexiones sobre el valor del acuerdo.
- **STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, número 868/2026, de 8 de julio, núm. de recurso 19/2025, sobre la legalidad de determinados aspectos del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social:** las empresas de trabajo temporal sí pueden ser titulares de autorizaciones de residencia temporal y de trabajos de temporada. Nulidad del párrafo tercero del art. 101.1 del RD.

SOBRE TURNOS Y JORNADA IRREGULAR

SAN, Núm. 143/2026, de 29 de julio, núm. de recurso 144/2026: Cambio de criterio en la Audiencia Nacional: el desplazamiento de descanso previsto para los trabajadores a turnos no es jornada irregular.

I. Resumen ejecutivo

La SAN núm. 143/2026, modificando su postura, considera que el desplazamiento del descanso de los trabajadores a turnos en el sector de la navegación aérea al concurrir circunstancias ajenas a la empresa de conformidad a lo previsto en el Convenio Colectivo propio, no es jornada irregular.

La consideración o no de jornada irregular de los supuestos creados por los cambios en la jornada -de turno, descanso, horarios, etc.- efectuados al amparo del acuerdo o regulación convencional tiene unas importantes consecuencias para la eficiencia empresarial, puesto que tal consideración limita la velocidad de la respuesta ante situaciones que requieren una solución inmediata. Y es que el efecto práctico principal de la apreciación de la existencia de jornada irregular en estos cambios organizativos es la aplicación insoslayable del preaviso de cinco días, pese a lo pactado por las partes al respecto, lo que supone un claro lastre para decisiones empresariales que requieren mayor velocidad de respuesta.

2. Supuesto de hecho

Organización sindical que solicita la declaración de jornada irregular en el sector de navegación aérea de los desplazamientos de descanso de los trabajadores a turnos que realiza la empresa al amparo del convenio colectivo propio cuando concurren circunstancias que lo permiten -en general, ausencias por motivos ajenos a la empresa como bajas, licencias, etc. -. La empresa niega tal condición, entendiendo que estamos ante un mero cambio operativo en los turnos resultado de la aplicación del Convenio Colectivo propio. Lo que está en juego realmente es la aplicación o no del preaviso de cinco días, inseparable al régimen jurídico de la jornada irregular.

2. Doctrina de la Audiencia Nacional

Sin duda el interés práctico de esta resolución judicial es máximo en tanto supone, como la propia Sala reconoce, un verdadero giro en su posición, avalado por el cambio en la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Observa la Audiencia que “los

últimos pronunciamientos emitidos por el Tribunal Supremo -SSTS10 de abril de 2019 (Rec.50/2018), 14 de marzo de 2024 (Rec. 96/2022), 3 de junio de 2025 (rec. 135/2023), 13 de noviembre de 2025(Rec. 87/2025), 16 de abril de 2026 (Rec. 128/2025)- partiendo de evidenciar la diferenciación entre lo qué es distribución irregular y sistema de trabajo a turnos, han venido a descartar que cuando estemos ante una previsión relativa al sistema de trabajo a turnos se pueda apreciar un supuesto de distribución irregular, no siendo aplicable, por tanto, el preaviso previsto en el artículo 34.2 del ET.” Ello obliga a la Sala a cambiar la postura evidenciada en su sentencia de 20 de diciembre de 2023 (núm. de recurso: 197/2023), estimando ahora que “el presente procedimiento el desplazamiento del descanso, como se infiere de lo previsto en el artículo 27 del convenio colectivo, se articula como un mecanismo que posibilita el desarrollo del sistema de turnos implantado en la empresa y, en consecuencia, es una previsión de dicho sistema, no siendo aplicable el plazo de preaviso previsto para la distribución irregular.”

Importante cambio de doctrina que facilita una mejor organización empresarial y avala la libre decisión negocial de las partes en estos supuestos.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

SAN, Núm. 149/2026, de 18 de septiembre: confirmación del despido colectivo acordado, la empresa no intervino en la composición de la comisión negociadora, y algunas reflexiones sobre el valor del acuerdo.

El equipo de abogados SAGARDOY ha obtenido el éxito en este interesante y complejo litigio relativo entre otras cuestiones a la espinosa materia al enjuiciamiento del comportamiento empresarial en la constitución de la comisión negociadora y el valor del acuerdo negocial en el proceso de despido colectivo. El primero, asunto de gran importancia práctica sobre el cual la empresa carece de dominio, y es que: “*En este proceso electivo el empresario no está presente y no puede estarlo pues si incidiera en su elección lo perjudicaría de plano*”. No obstante, sus efectos pueden ser de importancia si se demuestra la connivencia de la empresa con la parte social que ha negociado -nulidad-, aun cuando no sobre la decisión final empresarial sino ha existido tal connivencia. La segunda cuestión que traemos a capítulo es el valor que el acuerdo negocial insufla a la legitimidad del despido colectivo. Cuestión de calado ante la inexistencia en el art. 51 ET de una cláusula similar a la del art. 47 ET en los ERTE.

1. Supuesto de hecho

Organización sindical que solicita la nulidad del despido colectivo por diversas razones: entre ellas destacamos la de entender que la empresa, concurriendo mala fe y fraude de ley, ha aceptado una propuesta de distribución de la comisión negociadora que la subrepresenta, potenciando la representación de organizaciones más proclives al acuerdo. Igualmente, denuncia, entre otros motivos, el demandante la habitual transgresión de la buena fe negocial, la no concurrencia de causas, así como la no proporcionalidad de la medida extintiva pactada.

2. Doctrina de la Audiencia Nacional

La Sala parte de un análisis pormenorizado de la conducta empresarial sobre la integración de la comisión negociadora, concluyendo que ésta actuó correctamente al participar a todas las organizaciones la disconformidad de algunas centrales sindicales respecto a la composición participada en un primer momento por el primer sindicato, la cual quedó refrendada en una segunda comunicación por el acuerdo mayoritario de las secciones sindicales, sin que corresponda a la empresa dirimir los conflictos intersindicales en este ámbito. Nada más podía hacer la empresa a juicio de la Sala, sin que exista actuar fraudulento por el mero hecho de negociar y acordar cuando el demandante no aporta prueba alguna de aquel, a lo que se añade, que la mayoría que firmó el acuerdo se mantendría, aun de aceptar el criterio del demandante.

Resulta, por último, de especial interés, la favorabilísima ponderación del valor acuerdo negocial por la Sala. Se recupera la doctrina del Tribunal Supremo, que lo considera herramienta que refuerza no solo la apreciación del cumplimiento de la obligación empresarial de negociar con buena fe, sino también, recordando parcialmente a la antigua doctrina, advirtiendo que: *“despliega una presunción de la existencia de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas en el presente despido colectivo que obligan al sindicato demandante a desplegar una especial actividad probatoria”*

Una resolución, en suma, larga y compleja, pero que suscita interesantes reflexiones.

DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, número 868/2026, de 8 de julio, núm. de recurso 19/2025, sobre la legalidad de determinados aspectos del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: las empresas de trabajo temporal sí pueden ser titulares de autorizaciones de residencia temporal y de trabajos de temporada. Nulidad del párrafo tercero del art. 101.1 del RD.

En pocas ocasiones, se comentan desde esta tribuna resoluciones judiciales ajenas al orden social. Sin embargo, es imprescindible hacer una brevísima referencia a una Sentencia del orden contencioso administrativo originada alrededor de la espinosa cuestión de la emigración, surgida en torno a una norma eje en esta materia: el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

La referida Sentencia de 8 de julio de 2026 posee un contenido de interés, entre el que no es menor la nulidad de la imposición exclusiva del canal electrónico para las categorías de procedimiento de extranjería. Nulidad que seguramente debiera extenderse a otras áreas de la relación ciudadano/Administración. Sin embargo, en el ámbito específicamente laboral, destaca la declaración de nulidad de la prohibición de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo de temporada a las empresas de trabajo temporal.

El art. 101 del RD 1155/2024 establece que: “1. *Las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a sus titulares, durante su periodo de vigencia, a trabajar por un periodo de actividad máximo de nueve meses durante cada año natural.*”, limitando estas autorizaciones a “*a un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que se puedan establecer en los supuestos de concatenación, prórrogas del periodo de actividad y cambios de empleador.*”, y excluyendo en su párrafo tercero de las mismas a las empresas de trabajo temporal: “*Las empresas de trabajo temporal no podrán ser titulares de esta autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada ni ser autorizados por cambio de empleador o en la cadena de concatenaciones.*” La exclusión se fundamenta en “*la reducción de la precariedad laboral y de la dilución de responsabilidades en relaciones con múltiples intermediarios, las complicaciones prácticas que conllevaría la figura del cambio de empleador en el contexto de una ETT, la reducción de la desigualdad entre trabajadores fijos y temporales, el fomento de la calidad en el empleo, y la necesidad de evitar la subcontratación ocasión de mano de obra en sectores especialmente sensibles*

como el de las actividades de temporada.” Sin duda, el legislador reglamentario ignora el fuerte impulso a la protección de los trabajadores en misión llevado a la práctica en este siglo a través de un cuerpo normativo que ha procedido a la cuasi igualación de las condiciones laborales de estos con los trabajadores de la empresa usuaria, a diferencia de otros ámbitos de deslocalización.

Muy sumariamente, la Sala de lo Contencioso Administrativo considera contraria al derecho comunitario la prohibición aludida al entender que establece : *“Una restricción absoluta (...) a la libre prestación de servicios que solo podría justificarse si estuviera amparada por una razón imperiosa de interés general, fuera adecuada para garantizar la realización del objetivo que persigue y no fuera más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo -doctrina reiterada del Tribunal de Justicia, entre otras, ...”*, lo que aquí no acaece, vulnerándose, además, el principio de jerarquía normativa al contrariar los arts. 16 ET y 6.2 y 8 de la Ley de empresas de trabajo temporal. En suma, una decisión claramente fundada acorde al ordenamiento jurídico europeo y nacional y a la realidad práctica de las empresas de trabajo temporal.

AUTOR

Luis Pérez Capitán

Of Counsel de **Sagardoy**

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

