



Los derechos de representación colectiva y el trabajo a distancia.

En este artículo se va a tratar sobre una realidad imperante en el panorama laboral actual como es el trabajo en remoto y las empresas que carecen de un centro físico de trabajo, todo ello desde la perspectiva de los derechos de representación colectiva. Aquí se va a cuestionar la dificultad de aplicar lo indicado en la normativa vigente, la escasa adaptación de ésta a los cambios sociales y las muchas lagunas y contradicciones que existen, especialmente, cuando entra en juego el factor teletrabajo.

1. Antecedentes

La **libertad sindical** es un principio básico sobre el que descansa todo nuestro ordenamiento jurídico. Reconocida como derecho humano básico por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 y 1949, ha inspirado toda la normativa laboral de nuestro país desde entonces.

Así, la Constitución Española reconoce expresamente la libertad sindical en su artículo 28.1, que, al igual que las normas internacionales citadas en el epígrafe anterior, abarca tanto facultades de titularidad individual atribuibles a los trabajadores, como facultades colectivas que corresponden a los sindicatos. Al tratarse de un derecho fundamental, el desarrollo de la libertad sindical se promulgó mediante la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (en adelante, “LOLS”).

Bajo el paraguas de la libertad sindical, como derecho amplio y general, se encuentran los **derechos de representación colectiva** de los trabajadores que, en este caso, se centran en la representación formal de los mismos y en la negociación dentro de la empresa. Estos derechos vienen regulados principalmente en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”) y en la LOLS. Especialmente, con la redacción del ET el legislador quiso apostar fuertemente por un sistema de negociación colectiva, lo que se tradujo en una fuerte promoción legal de la interlocución social y en la consolidación de un modelo de representación de los trabajadores. De esta forma, podemos destacar tres pilares principales: (i) derecho a tener representantes de los trabajadores, (ii) derecho a la negociación colectiva y (iii) derechos de información y consulta.

No obstante, a pesar de este marco jurídico consolidado, la transformación digital y la proliferación del teletrabajo han expuesto ciertas deficiencias en la normativa. La representación colectiva sigue anclada en modelos tradicionales de presencialidad lo que dificulta la incompatibilidad entre los preceptos normativos y la realidad de las empresas. En concreto, la dificultad de establecer un centro de trabajo a los efectos de los derechos de representación colectiva cuando no existe ningún lugar físico al que remitirse, parece estar erigiéndose como un problema sin solución legal.

2. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y los derechos de representación colectiva

Aunque el teletrabajo no es algo nuevo de estos últimos años, la realidad es que la COVID-19 trajo consigo un vuelco en el modelo tradicional de las relaciones laborales, poniendo de relieve que la presencialidad no es un elemento imprescindible en el marco del buen desarrollo de las funciones de los trabajadores. De igual forma, muchos empresarios empezaron a apostar por un modelo híbrido que beneficiaba tanto al trabajador, en cuanto a la conciliación familiar, como a la propia empresa, por una cuestión de reducción de costes.

En este contexto, se aprobó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, “Ley de trabajo a distancia”) con el objetivo de proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que diera respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo y las ventajas que suponen y asegurando un marco de derechos para los trabajadores que prestan servicios en este régimen.

Ante esta situación, la aprobación de una norma específica sobre el trabajo a distancia podría haber sido una oportunidad idónea para abordar con mayor profundidad las especificidades de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. No obstante, si bien la norma hace hincapié en la igualación del tratamiento jurídico del trabajo presencial al trabajo a distancia respecto de los derechos de representación colectiva se ha quedado muy lejos de resolver muchas dudas y de establecer medidas concretas que permitan el correcto desarrollo de estos derechos.

Bajo el título de “derechos colectivos”, la sección VI de la Ley de trabajo a distancia, desarrollada en artículo único, promulga que *“Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.”*

En esta primera frase del articulado ya se hace notoria una gran deficiencia. La ley equipara el derecho de los trabajadores a distancia al del resto de trabajadores del centro al que están adscritas, asumiendo que no toda la plantilla se encuentra en régimen de trabajo a distancia, sino que hay una parte de la misma que presta servicios de manera presencial. La norma está dejando de lado, por tanto, a todas aquellas empresas que no cuentan con ningún trabajador en régimen de presencialidad o que ni si quiera tienen un centro de trabajo físico.

En este sentido, el artículo 7 de la Ley de trabajo a distancia, dentro de los requisitos formales que debe cumplir obligatoriamente el acuerdo de trabajo a distancia, indica que toda persona trabajadora que preste servicios en este régimen debe quedar adscrita a un centro de trabajo de la empresa. En apartados siguientes se profundizará sobre este aspecto, pero a modo de reflexión, parece complicado en un primer momento compatibilizar este requisito con la inexistencia de un centro físico de trabajo. Es imprescindible mencionar que el redactado menciona expresamente *“Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial”* por lo que da pie a considerar que el domicilio de la persona trabajadora no puede considerarse centro de trabajo a estos efectos ya que sería incompatible decir que en su domicilio presta servicios a distancia y de forma presencial.

A nuestro juicio, el segundo gran hándicap que introduce el artículo 19 sobre los derechos de representación colectiva aparece en su apartado tercero, cuando se establece que *“Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.”*

Es del todo evidente, que nada puede limitar el derecho a voto de los trabajadores a distancia si bien nuestra realidad jurídica parece ser quien está poniendo dichas barreras. Por un lado, los plazos establecidos en la normativa, especialmente para las elecciones a delegados de personal, resultan del todo insuficientes para que los votos de todos los trabajadores a distancia lleguen a tiempo para el recuento por parte de la mesa electoral. Por otro lado, nuestros Tribunales han sido claros a la hora de prohibir expresamente el voto telemático. Por tanto, es evidente que existen claras dificultades para que las empresas puedan garantizar los derechos de sus trabajadores a la representación colectiva, especialmente en cuanto al voto en las elecciones a representantes legales.

Como se exponía, el espíritu de la Ley de trabajo a distancia de crear un marco adecuado ha quedado lejos de adaptarse a las realidades y a las dificultades que presenta este régimen de trabajo en relación con los derechos de representación colectiva.

3. Empresas sin centro físico de trabajo y la dificultad para establecer la circunscripción electoral de los trabajadores a distancia

En el apartado anterior se ponía de relieve cómo la Ley de trabajo a distancia no había tenido en cuenta expresamente a aquellas empresas que no cuentan con un centro de trabajo físico en sí. Ahora ponemos en relación este hecho con que (i) es obligatorio que todo trabajador a distancia quede adscrito a un centro de trabajo, y con qué (ii) el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica a efectos de la elección de los órganos de representación unitaria. En este punto es inevitable plantearnos, por tanto, ¿Cuál es el centro de trabajo de un trabajador a distancia cuando no hay centro físico?

Remitiéndonos a la norma, el artículo 1.5 ET proclama que, a efectos de esta ley, se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que esté dada de alta como tal delante de la autoridad laboral. En lo que aquí concierne, el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, establece igualmente que, a efectos de esta ley, se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Parece que normativamente no cabe duda de lo que es un centro de trabajo, pero llevándolo al plano de la realidad, si no hay unas oficinas o una fábrica donde acuden los trabajadores a diario, ¿cuál es la unidad electoral básica que debe tenerse en cuenta para convocar elecciones?

Recordemos que el requisito fundamental para poder convocar elecciones a representantes de los trabajadores es el número de trabajadores con los que cuenta la empresa o el centro de trabajo en cuestión. Así, los artículos 62 y 63 del ET establecen que entre 10 y 49 trabajadores corresponderá su representación a los delegados de personal y a partir de 50 a los comités de empresa. Es por este motivo que se ha venido estableciendo que el centro de trabajo es la unidad electoral básica o la circunscripción electoral.

Recientemente se ha tenido acceso a un laudo arbitral en el que se discernía sobre la impugnación de un preaviso de elecciones a representantes de los trabajadores por parte de la empresa que había sido convocado por UGT. En el caso concreto, se trata de una empresa extranjera que opera en España con un NIF de no residente a través de una plantilla de cuarenta y dos trabajadores que prestan servicios de manera completamente remota estando ubicados en todo el territorio nacional. La Empresa tiene dado de alta un centro en Barcelona a los solos efectos de domicilio social, para recepcionar notificaciones y poderse comunicar adecuadamente con la Administración, así como para cumplir con los requisitos formales que la normativa española vigente impone a efectos de tener comunicado a la Autoridad Laboral un centro de trabajo. No obstante, la Empresa no cuenta con un centro físico como tal ya que, como se ha dicho, todos los trabajadores prestan servicios en régimen de teletrabajo desde sus domicilios.

Por parte de la Empresa se impugnó el preaviso de elecciones argumentando que existía una falta de capacidad para convocar elecciones por cuanto no se cumplían los requisitos previstos en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores al no existir ningún centro de trabajo en la Empresa que cuente con los trabajadores mínimos requeridos para poder constituir representación legal de los trabajadores.

A estos efectos se argumentó que el término "centro de trabajo" puede definirse de distintas formas en función del contexto legal al que se haga referencia. Así, el hecho de que se comunicara el centro de Barcelona ante la Autoridad Laboral (pues, como ya se ha dicho, se hizo a los meros efectos de cumplir con los requisitos legales formales establecidos en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 1/1986 y en la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril) y que los trabajadores estén adscritos al mismo (obligación también que impone el artículo 7 e) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) no implica que el mismo constituya un verdadero centro de trabajo a los efectos de ejercer los derechos de representación colectiva.

Haciendo referencia a la definición de centro de trabajo del artículo 5.1 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se defendía que, en el presente caso, únicamente se estaría cumpliendo el tercero de los requisitos, a saber, el alta ante la Autoridad Laboral por los motivos ya explicados. Sin embargo, la Empresa argumentaba que el centro de Barcelona no podía ni debía ser considerado una unidad productiva con organización específica. Ello es porque nos encontrábamos con una mercantil extranjera que tiene presencia en diferentes países y que no cuenta con una organización y estructura propia en nuestro país. Más bien, los trabajadores que se encuentran localizados en territorio español no disponen de una dirección unitaria, sino que sus superiores jerárquicos dependen del proceso concreto que llevan a cabo. Así, en nuestro territorio no se desarrolla una actividad o ciclo productivo completo ni existe capacidad de ejecución de decisiones propias. Los mandos intermedios y superiores no tienen presencia física en España, ya que toda la actividad llevada a cabo en la mercantil a nivel internacional se lleva a cabo de forma remota.

Por tanto, no se estaría ante la presencia de una estructura empresarial descentralizada dotada de una organización específica u autónoma igual que no estaríamos ante la presencia de una unidad técnicamente viable conformada como un todo, sino que cada uno de los trabajadores desde su puesto de trabajo forma parte de una unidad más grande descentralizada. Los cuarenta y dos empleados trabajan de forma autónoma bajo la supervisión y revisión de agentes deslocalizados que llevan a cabo proyectos principalmente de traducción. Así, en función del tipo de proyecto, los trabajadores tienen asignado un manager concreto. De esta forma, no es solo que no exista una unidad productiva y una organización específica, es que los trabajadores no tienen ningún tipo de conexión entre sí, ni de forma horizontal ni vertical.

En definitiva, la posición de la Empresa partía del hecho que por su situación concreta la unidad electoral básica debía ser el domicilio de cada trabajador y no un supuesto centro de trabajo inexistente tanto físicamente como a los efectos de la definición normativa.

Sometida la cuestión a arbitraje, el laudo arbitral acabó desestimando la impugnación de la Empresa. A este respecto, se citaba toda la normativa hasta ahora aquí mencionada, señalando expresamente que es cierto que la normativa requiere que para considerarse centro de trabajo a los efectos de convocar elecciones se tiene que dar una unidad productiva con organización específica, pero que la cuestión de que el centro dado de alta en Barcelona de esa Empresa sea o no una unidad productiva con organización específica no puede privar a las personas trabajadoras de participar en unas elecciones a la representación legal de los trabajadores.

Es decir, **en el laudo se reconocen los requisitos legales que tienen que darse para determinar si un “centro de trabajo” lo es a efectos de poder convocar elecciones. No obstante, se expone que lo relevante no es si se cumplen o no dichos requisitos, sino que no se puede limitar el derecho de los trabajadores a tener representantes legales.**

Por tanto, el laudo no entró a debatir si el centro dado de alta constituía o no un centro de trabajo a los efectos de poder ejercer los derechos de representación colectiva. Tampoco valoró la situación en la que se encuentra dicha Empresa en concreto que, como muchas otras, funciona íntegramente en remoto y en la cual lo determinante son los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores desde sus domicilios y que, aquí sí, actúan como unidades productivas independientes con los medios materiales y los recursos necesarios para llevar a cabo las funciones asignadas más allá de que la supervisión y revisión de las mismas venga de un agente externo que, como se ha expuesto, ni si quiera forma parte de la estructura empresarial existente en nuestro país.

Siendo críticos, no resulta descabellada la idea de que ante la modalidad de servicios que se ha descrito, la circunscripción electoral pudiera ser el puesto de trabajo en sí. Por lo que, de tal forma, no se cumplirían los mínimos establecidos en las elecciones a representantes de los trabajadores siendo que en las diferentes circunscripciones electorales únicamente se encontraría un trabajador.

Y tampoco resultaría desproporcionada la idea de las empresas de no permitir a sus trabajadores que tuvieran representación legal, sino simplemente de aplicar de forma estricta los requisitos que la propia ley establece.

4. STS 5/2025, de 5 de febrero. La prohibición del voto electrónico

Ya se había avanzado las dificultades que supone que para las empresas que funcionan en remoto los plazos para llevar a cabo las elecciones a representantes de los trabajadores sean los mismos que para las empresas de trabajo presencial. Para los supuestos en los que se vote para comités de empresa tal vez no tenga tanta relevancia, pues se trata de plazos más extensos que pueden permitir que los votos por correo ordinario lleguen a la mesa electoral antes del recuento, pero es evidente que los plazos que la ley establece para la elección de delegados de personal no facilitan ese escenario.

Recordemos que el Reglamento de Elecciones Sindicales que desarrolla la LOLS indica que desde la constitución de la mesa electoral hasta el día de las votaciones deben transcurrir, como máximo, diez días.

Atendiendo al redactado de la norma los pasos a seguir para que los trabajadores en remoto puedan votar correctamente son los siguientes: (i) deben comunicar a la mesa electoral por correo electrónico su voluntad de ejercer su derecho a voto, (ii) la mesa electoral debe enviarles por correo postal la papeleta de voto con las candidaturas y (iii) el trabajador debe devolver la papeleta con su elección hecha a la mesa electoral. Todo eso en menos de diez días de los cuales los primeros se deberán utilizar para realizar las candidaturas, las posibles impugnaciones, etc. En definitiva, es del todo imposible que esos votos puedan llegar a ser contados el día de las votaciones.

En la búsqueda de alternativas que permitieran a los trabajadores a distancia ejercer su derecho a voto, ha surgido entre varias organizaciones sindicales y empresas la idea de poder votar a través del correo electrónico o algún otro método telemático, especialmente teniendo en cuenta que la normativa actual no lo prohíbe expresamente.

No obstante, en la STS nº 5/2025, de 5 de febrero, **nuestro más Alto Tribunal ha declarado que el voto telemático es del todo contrario al régimen sindical vigente por no estar**

contemplado como una modalidad válida (es decir, considera que no sólo no debe estar prohibido, sino que debe estar contemplado expresamente) y **por no salvaguardar las garantías establecidas en la ley**.

Se argumenta en la sentencia que la regulación actual exige que el procedimiento se desarrolle conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, sin que exista habilitación legal para incorporar nuevas formas de votación. Asimismo, destaca que la seguridad y garantía del proceso electoral requiere un sistema que permita la supervisión y el control de los votos emitidos, lo que actualmente sólo se asegura con los métodos tradicionales de votación.

El fallo confirma la invalidez del acuerdo alcanzado entre los sindicatos y la empresa respecto de la posibilidad de adoptar un régimen mixto de presencialidad, voto por correo postal y de forma telemática, **reiterando que cualquier cambio en el sistema de votación debe realizarse a través de una reforma legislativa y no mediante pactos colectivos**. Esta sentencia marca un precedente relevante en el ámbito de las elecciones sindicales y refuerza la necesidad de respetar los mecanismos previstos por la normativa vigente.

He aquí otra cuestión de máxima importancia que no se tuvo en cuenta con la redacción de la Ley de trabajo a distancia y que parece no tener solución a corto plazo. He aquí un ejemplo más de cómo la realidad social avanza mucho más rápido que la capacidad de reacción de nuestro poder legislativo. He aquí lo que parece estar entre la multitud de contradicciones que presenta nuestro ordenamiento jurídico y, en ocasiones nuestros Tribunales que, en lugar de ofrecer salidas prácticas, sin dejar de blindar nuestras garantías, construyen muros todavía más difíciles de superar.

5. Conclusiones

Durante la redacción de este artículo se han tenido en cuenta los casos analizados de primera mano por la letrada que firma el mismo, en los que se ha podido profundizar en todos los retos que presenta compatibilizar con el trabajo en remoto la garantía de los derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras. Son muchas las empresas que acuden a nosotros en la búsqueda de una interpretación clara de los criterios legales, sin ningún tipo de interés en vetar a sus trabajadores la posibilidad de tener representación legal sino de ajustarse a las previsiones legales y entender cómo deben hacerse las cosas correctamente.

Parece claro que todavía queda mucho camino por recorrer para adaptarnos a esta realidad que, aparte de repercutir positivamente a todas las partes, supone retos en muchos aspectos, como en este caso, con los derechos de representación colectiva.

La determinación del centro de trabajo a los efectos de poder convocar elecciones y el voto telemático son sólo dos ejemplos de muchos de los aspectos que deben reconsiderarse. Lo que sí es evidente es que se necesita de la colaboración de todos los agentes jurídicos y de la administración para buscar soluciones de valor, objetivas y que respeten las normas y las garantías legales. No pueden seguir permitiéndose situaciones de total indefensión por la pasividad de las partes a la hora de involucrarse en la transformación social y en la adaptación del marco jurídico a las nuevas formas en las que se están prestando servicios en el marco de las relaciones laborales.

Beatriz Grueso Prados

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

