

NO ES TIEMPO DE TRABAJO EL DESTINADO A FORMAR PARTE DE LAS MESAS ELECTORALES PARA ELEGIR A LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. COMENTARIO A LA STS 537/2025, DE 4 DE JUNIO¹.

TIME SPENT SERVING ON POLLING STATIONS TO ELECT WORKERS' REPRESENTATIVES IS NOT CONSIDERED WORKING TIME. COMMENTARY ON THE SUPREME COURT RULING 537/2025, OF 4 JUNE.

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. Sobre el concepto de tiempo de trabajo

II. Supuesto de hecho, motivos del recurso y posiciones de las partes

III. Normativa y doctrina aplicables

IV. El precedente: el fallo de la SAN 75/2023, de 5 de junio

V. El fallo de la sentencia de la TS

RESUMEN

Se comenta la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 537/2025, de 4 de junio (rec. núm. 234/2023), que resuelve el recurso de casación ordinaria interpuesto por la empresa Paradores de Turismo de España, SME, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 75/2023, de 5 de junio (rec. núm. 86/2023). La cuestión debatida gira en torno a la determinación de si es tiempo de trabajo, a todos los efectos, el que dedican las personas trabajadoras designadas como Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de elección de representantes de las personas trabajadoras, como así defendían los sindicatos Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CCOO) en la demanda de conflicto colectivo presentada. La respectivas Salas de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo sostienen interpretaciones contrapuestas, estimando que sí es tiempo de trabajo la primera y concluyendo que es licencia retributiva la segunda.

This commentary examines judgment 537/2025, of 4 June (appeal no. 234/2023), issued by the Social Chamber of the Supreme Court, which resolves the ordinary cassation appeal filed by the company Paradores de Turismo de España, SME, S.A. against the judgment 75/2023, of 5 June (appeal no. 86/2023), issued by the Social Chamber of the National Court. The issue under debate centres on determining whether the time spent by workers appointed as chairpersons and members of polling stations in the election process for workers' representatives in the aforementioned, as argued by the trade unions Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) and Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CCOO) in the collective dispute claim they filed. The respective Chambers of the National Court and the Supreme Court hold conflicting interpretations, with the former considering it to be working time and the latter concluding that it is paid leave.

PALABRAS CLAVE

¹ Esta publicación es parte de la Ayuda PRE2021-098231 vinculada al Proyecto de I+D+i PID2020-114556GB-I00, ambos financiados por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

Tiempo de trabajo; licencia retribuida; proceso de elección de representantes de las personas trabajadoras; mesas electorales

Working time; paid leave; process of electing workers' representatives; polling stations

I. Sobre el concepto de tiempo de trabajo

Para la delimitación legal de qué debe entenderse por tiempo de trabajo, se debe acudir, en primer lugar, al concepto europeo dado por 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, según el cual es tiempo de trabajo «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales» (art. 2.1), y al que acompaña el concepto de «período de descanso», siendo «todo período que no sea tiempo de trabajo» (art. 2.2). En segundo lugar, en nuestro derecho interno, el concepto de tiempo de trabajo efectivo se establece en el art. 34.5 del ET: «El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo». En tercer lugar, también hay que atender a las interpretaciones dadas por el TJUE². Así, de todo ello, se concluye, por una parte, que tiempo de trabajo y tiempo de descanso son dos conceptos excluyentes entre los que no existe una categoría intermedia y, por otra parte, que, para que un determinado tiempo se considere de trabajo efectivo, deberán concurrir en la persona trabajadora tres elementos o requisitos: que se encuentre en su puesto de trabajo, que esté a disposición de su empresario y que esté ejerciendo su actividad o funciones, sin que sea relevante la intensidad del trabajo o su necesaria continuidad; si bien –como también ha concluido el TJUE– bastará, en principio, con que se den las exigencias de presencia y de permanecer a disposición.

Complementariamente, se entiende por permiso o licencia retribuidos la cesación ocasional de la prestación de trabajo por circunstancias diversas, generalmente imprevistas, distintas a «las interrupciones normales en la vida de la relación laboral», como los descansos³, reguladas, fundamentalmente, en el art. 37.3 del ET.

II. Supuesto de hecho, motivos del recurso y posiciones de las partes

En noviembre de 2022, se celebraron en la empresa Paradores de Turismo de España, SME, S.A. (en adelante, la empresa) elecciones para conformar la representación unitaria, comités de empresa y delegados de personal en multitud de sus centros de trabajo. Posteriormente, el 26 de enero de 2023, se celebró una reunión extraordinaria de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, en la que la Sección sindical de UGT solicitó el reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado por las personas que desarrollaron las funciones de presidencia, vocalía y secretaría de las mesas electorales durante el proceso de elección, lo que la representación de la empresa entendía como licencia retribuida.

Pues bien, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 537/2025, de 4 de junio (rec. núm. 234/2023), que aquí se comenta, resuelve el recurso de casación ordinaria interpuesto por la empresa contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 75/2023, de 5 de junio (rec. núm. 86/2023), en actuaciones seguidas en virtud de la demanda sobre conflicto colectivo presentada por la Federación

² SSTJUE de 9 de septiembre de 2003, asunto C-151/02 (Jaeger); de 5 de octubre de 2004, asunto C-397/01 (Pfeiffer); de 1 de diciembre de 2005, asunto C-14/04 (Dellas); de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14 [Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.]; y de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15 (Matzak).

³ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid, 2024, p. 505.

Estatad de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CCOO). En dicha demanda se suplicaba una sentencia que declarase: «que el tiempo dedicado al desempeño de las funciones como miembros de las mesas electorales de los procesos de elección de representaciones unitarias de las personas trabajadoras en Paradores de Turismo de España, es tiempo de trabajo a todos los efectos; condenando a la empresa a estar y pasar por tal reconocimiento», petición que la Sala de lo Social de la AN estimó íntegramente.

Contra dicha sentencia, formaliza recurso de casación la empresa, al amparo del art. 207.e) de la LRJS, considerando infringidos los arts. 73, 74 y 75 del ET y el art. 5 del 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, en relación con los arts. 34.5 y 37.3, d) del ET y con el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE y la doctrina de la Sala IV del TS contenida en la STS de 24 de septiembre de 2008 (rec. núm. 103/2007). En esencia, que son las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales las que promueven y organizan el proceso electoral, así como las personas designadas en las mesas, produciéndose una ausencia de la prestación laboral por la que las personas trabajadoras no están bajo la supervisión de la empleadora, encuadrándose la situación en una licencia retribuida ajena, por tanto, al desempeño de las funciones –si bien no al marco laboral en el que se desarrollan–, que el nombramiento es renunciante y que la jornada ordinaria se abona como licencia para ausentarse del trabajo, pero no en concepto de trabajo efectivo, por lo que el tiempo que exceda de la jornada de trabajo no se debe retribuir como horas extraordinarias.

Vistos los argumentos de la recurrente, en sentido contrario, la recurrida –primero fue demandante– parte del axioma de que los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso son excluyentes entre sí, y como no se puede considerar que las personas trabajadoras que desempeñaron funciones como miembros de las mesas electorales estuvieran en periodo de descanso, debe considerarse tiempo de trabajo, pues estaban «prestando servicios en el ámbito de la empresa», aunque no fuesen los habituales, y en sus centros de trabajo, añadiendo que, en ocasiones, realizaban aquellas funciones durante su jornada de trabajo, pero, en otras, las desarrollaban en turnos, horarios o días en los que no les correspondía trabajar. En suma, hace suyos todos los argumentos esgrimidos por la AN para alcanzar su fallo estimatorio, los cuales serán examinados a continuación.

Por su parte, el Ministerio Fiscal estima procedente el recurso y aclara que los conceptos de «actividad» o «funciones» de la persona trabajadora se refieren a «aquellos cometidos ordenados y supervisados por el empresario, de manera que aquellos otros que no supongan desempeño efectivo de la tarea productiva, aun desarrollándose en el centro de trabajo, quedan al margen de la organización del empresario, sin perjuicio de que el tiempo de su prestación deba ser remunerado cual si se desarrollara íntegramente la jornada ordinaria, como son los supuestos contemplados en el art. 37 [apartado 3] d) y e) en los que, respectivamente, se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal incluido el ejercicio del sufragio activo y la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente». Añade que la colaboración de la empresa en el desarrollo del proceso electoral –la celebración en su espacio– es, simplemente, una obligación legal, pero no le proporciona ningún interés empresarial directo y es algo ajeno a su capacidad de organización.

III. Normativa y doctrina aplicables

En primer lugar, de un lado, con respecto a la legislación nacional, resulta aplicable el art. 37.3.d) del ET, que prevé la ausencia de la persona trabajadora con derecho a retribución, previo aviso y justificación, «para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo», así como los arts. 67.1, 73, 74 y 75, también del ET, relativos al proceso electoral de los órganos de representación, disponiendo el apartado 1 de este último precepto que «el acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral» y que «el empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral». También, el art. 5 del Real Decreto 1844/1994, relativo a la constitución y a las funciones de las mesas electorales, cuyo apartado 3 establece que «los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables». De otro lado, se consideran aplicables los arts. 1 y 2 de la mencionada Directiva 2003/88/CE.

En segundo lugar, el TS alude a la jurisprudencia del TJUE respecto de los tres elementos constitutivos del concepto de tiempo de trabajo: el profesional, el de autoridad y el espacial. Destaca que el TJUE valora especialmente, para la consideración de un determinado tiempo como de trabajo, el grado de restricción de la libertad de la persona trabajadora, más que la realización en sí misma de la actividad profesional o la presencia en el centro de trabajo, por lo que concluye el TS que el TJUE da «prevalencia al criterio de autoridad frente a los otros dos, sobre todo frente al elemento espacial». Asimismo, respecto del elemento profesional, el Alto Tribunal europeo no siempre ha exigido que la persona trabajadora esté realizando sus funciones habituales para calificar el tiempo como de trabajo, habiendo considerado que determinados tiempos dedicados a formaciones profesionales obligatorias son tiempo de trabajo en el sentido del art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, al concluir que durante tales periodos la persona trabajadora está a disposición de la empresa. Por tanto, en definitiva, se cumple con el requisito de profesionalidad también cuando se realizan tareas en conexión con las habituales.

IV. El precedente: el fallo de la SAN 75/2023, de 5 de junio

Como se ha anticipado, los criterios de la AN y del TS son opuestos, apartándose, primero, la AN de la doctrina prevalente hasta el momento, para, finalmente, volver a ella el TS al contradecir la estimación inicial de la AN. Así, la Sala reconoce que se apartará del criterio seguido anteriormente por ella misma, expresado en su sentencia 4/2007, de 8 de mayo (rec. núm. 18/2007) –confirmada después por el TS en su sentencia de 24 de septiembre de 2008 (rec. núm. 103/2007)–, «dado el tiempo transcurrido desde el dictado de la resolución precedente», así como por la diferente composición al que la dictó, en la que se concluyó que no eran horas extraordinarias, ni, por tanto, tiempo de trabajo, las excedidas de la jornada laboral ordinaria por los integrantes de las mesas electorales en las elecciones a representantes de los trabajadores, sino que se concebía como licencia para ausentarse del trabajo.

Tras ello, la AN expresa los motivos que la llevan a estimar la demanda interpuesta. De inicio, aclara que debe distinguirse entre el proceso electoral de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General y el proceso de elección de los representantes en la empresa, ya que, con el primero, se materializa el derecho de sufragio de todos los ciudadanos y, con el segundo, se operativiza el derecho de participación de las personas trabajadoras en la empresa, lo que se prevé en el ET. Además, esta participación no constituye un derecho exclusivamente de aquellas, sino que también beneficia al empresario, al permitirle contar con un interlocutor legítimo para la negociación colectiva, la consulta y la participación institucional.

Por otra parte, la elección de los empleados que deben formar parte de la mesa electoral está conectada, precisamente, a esa condición que tienen de ser trabajadores, siendo el

nombramiento, además, irrenunciable, es decir, ajeno a la voluntad de quienes son elegidos. Sumado a ello, como manda el art. 75.1 del ET, el acto de la votación se efectúa en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral y el empresario es quien debe facilitar los medios para el desarrollo adecuado del proceso. Por ello, la AN concluye que, si bien no puede afirmarse que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario en sentido estricto porque no está desarrollando la actividad propia correspondiente a su puesto de trabajo, sí «permanece en el centro de trabajo, en tiempo de trabajo y bajo la supervisión del empresario», quedando aquella actividad sustituida por la de la mesa electoral, por imperativo legal, que se convierte, «el día del proceso electoral, en “su actividad”», siendo así como encuentra su encaje en el concepto de tiempo de trabajo del art. 2.1 de la Directiva europea.

En última instancia, sostiene la Sala que no puede entenderse que este supuesto se encuadre en el ámbito de las licencias retribuidas del art. 37.3 del ET, pues allí se establece que la persona trabajadora «podrá ausentarse del trabajo», siendo estas licencias, por ende, ajenas al ámbito profesional. A lo que añade que, si en tales licencias se encuadrara, el ejercicio de las funciones como miembro de la mesa electoral podría colisionar con aspectos relacionados directamente con el desarrollo de la actividad, véase la prevención de riesgos laborales, la duración de la jornada y el abono de remuneraciones por el exceso de la ordinaria o el ejercicio del poder disciplinario del empresario.

V. El fallo de la sentencia de la TS

Tras determinar la normativa aplicable y la interpretación doctrinal en torno a la misma, el TS identifica la verdadera cuestión problemática, esto es, la realización por las personas trabajadoras de las funciones de miembros de las mesas electorales, donde concurre el elemento espacial, pero no está tan claro respecto de los requisitos de autoridad y el profesional.

Sin embargo, según explica el TS, estas personas ejercen tales funciones en cumplimiento de un deber legal inexcusable y no por imposición empresarial, sin que la empresa esté ejerciendo sus facultades de organización y dirección, independientemente de que la propia empresa proporcione los medios, ya que el procedimiento electoral viene ordenado legal y reglamentariamente y, por tanto, queda fuera de su gestión y potestad organizativa. Es por ello que no puede afirmarse que la persona trabajadora permanezca, durante el mismo, bajo los poderes del empresario.

Asimismo, el hecho de que ese tiempo de dedicación a la mesa electoral no sea tiempo de descanso no lo convierte necesariamente en tiempo de trabajo, pues, en primer lugar, es una obligación legal y no contractual y, en segundo lugar, como exigen la normativa y la jurisprudencia europeas, para constituir tiempo de trabajo las funciones deben ser las propias o las habituales e impuestas por el empresario, en las que no se insertan las tareas como miembros de las mesas, las cuales se establecen legalmente y no por decisión unilateral del empresario, que no tiene ni interés directo ni capacidad de organización.

Tampoco puede aducirse, para conectar las funciones electorales con las funciones o actividad del puesto de trabajo, el hecho de que el empresario se beneficie, en cierta forma, de la elección de los representantes unitarios con los que posteriormente negociar —como resultado del proceso electoral—, pues «ningún provecho o beneficio económico, productivo o técnico, en sentido estricto, se deriva de ello para la empresa».

En conclusión, falla el TS que «no puede afirmarse que sea tiempo de trabajo el destinado a formar parte del proceso electoral, en las mesas electorales, sin perjuicio de que ese tiempo sea retribuido, como una licencia, de modo análogo a lo que sucede con el derecho a ausentarse del trabajo para ejercer el derecho al sufragio activo, como

admite la propia empresa». Desvirtúa de esta forma el TS el fallo previo de la AN, estimando el recurso, casando y anulando la sentencia y desestimando la inicial demanda.