

CIERRE DE «CENTROS DE TRABAJO», ¿EXTINCIÓN DEL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TELETRABAJADORES?

Comentario a la [Sentencia de la Audiencia Nacional 221/2015, de 23 de diciembre](#)

Aránzazu de las Heras García

Doctora en Derecho

1. MARCO NORMATIVO

Sabido es que, conforme al [artículo 67.3](#) del ET, la duración del mandato de los representantes unitarios es de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones. Esta norma es de derecho necesario absoluto y no puede ser alterada, ni siquiera por convenio colectivo. Sin embargo en el ET no existe una relación detallada de las causas de extinción, limitándose a señalar que dicho mecanismo será de aplicación cuando se produzca «por cualquier causa» ([art. 67.4 ET](#)), si bien se refieren expresamente dos supuestos: la dimisión –por voluntad del representante– y la revocación –por decisión de los trabajadores, adoptada en asamblea legalmente constituida, ante la pérdida de confianza del cuerpo electoral respecto del representante–, detallándose más este último.

En la terminación *ante tempus* del mandato representativo existen, no obstante, otras causas. La representación unitaria está vinculada al centro de trabajo de la empresa, a su tamaño medido en número de trabajadores. El centro de trabajo, definido en el [artículo 1.5 del ET](#), es el referente, de manera que las vicisitudes en su dimensión (aumento/disminución de plantilla –[art. 67.1 ET](#)–) o estructura (desaparición, absorción por –o de la fusión con– otra empresa) repercuten en la configuración de la representación de los trabajadores de la empresa. Puesto que la condición de representante legal no se ostenta a título personal, sino en calidad de trabajador del centro, la desaparición de este conlleva la extinción de la representación.

No obstante lo anterior, el término legal «centro de trabajo» no se ajusta a los modos de prestación de servicios donde la dispersión espacial es consustancial al desarrollo de la actividad. Es el caso del trabajo a distancia ([art. 13 ET](#)) o del teletrabajo –que tiene singularidad propia–, donde, ante la indeterminación legal, queda en manos de los convenios colectivos, o del acuerdo

empresario-trabajador, la fijación del centro al que circunscribir a estos trabajadores a los efectos, aunque no solo, del ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual. Los trabajadores a distancia –señala el [art. 13.5 ET](#)– «podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa».

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La [SAN 221/2015, de 23 de diciembre](#), resuelve la demanda sobre tutela de derechos fundamentales planteada por representantes de los trabajadores de los centros de Barcelona, Sevilla y A Coruña y las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. y de Servicios de UGT contra la empresa Hibu Connect, S.A.U. Los hechos parten del acuerdo, de fecha 23 de julio de 2015, entre la empresa Hibu Connect, S.A.U. y los representantes de los trabajadores en un procedimiento de despido colectivo que se concreta en la desaparición de tres centros de trabajo (Barcelona, Sevilla y A Coruña) y la posibilidad de que los trabajadores que hasta ese momento prestaban sus servicios en ellos opten entre (1) novar sus contratos a contratos a domicilio y prestar sus servicios –hasta ese momento presenciales– mediante teletrabajo o (2) trasladarse voluntariamente al único centro que mantendrá la empresa, el centro de trabajo de Madrid, en el caso del personal administrativo, o prestar sus servicios en un centro de negocio, para los integrantes del grupo de ventas –comerciales–.

El personal administrativo optó por pasar al régimen de teletrabajo, suscribiendo el correspondiente acuerdo novatorio en el que expresamente se consigna la adscripción al centro de trabajo de Madrid y que la extinción del centro de trabajo opera también respecto al ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual. Una vez que la empresa comunica el cese de actividad de los centros referidos a las autoridades laborales correspondientes e informa, el 31 de agosto de 2015, a todos los empleados (191 en total: 48 procedentes de Sevilla, 77 de Barcelona y 66 de A Coruña) de su adscripción al centro de Madrid, procede a comunicar, el 14 de septiembre de 2015, a los representantes de los trabajadores adscritos a los centros desaparecidos la extinción, por ese motivo, de su mandato representativo. Cuatro de los representantes a los que se hace esa comunicación son miembros del comité inter-centros y de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la empresa que se está negociando en esos momentos. El Convenio Colectivo aplicable es el XII, publicado en el BOE de 12 de junio de 2013.

En la demanda se solicita que se declare (1) la vulneración por Hibu Connect, S.A.U. del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva de los demandantes; (2) el cese inmediato del comportamiento antisindical, y (3) la nulidad y no conformidad a Derecho de las extinciones del mandato representativo acordando la reposición a la situación anterior a producirse la misma y la reparación de las consecuencias derivadas de la actuación empresarial, incluida la reparación por daños morales procedente.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL

La [SAN 221/2015, de 23 de diciembre](#), estima la demanda y declara que la decisión de la empresa de extinguir el mandato representativo de los demandantes supone una vulneración de los artículos 28 de la [CE](#), [4 del ET](#) y 1 de la [Ley Orgánica 11/1985](#), de Libertad Sindical. Analiza tres cuestiones:

1. Si ha sido ajustada a Derecho la revocación del mandato de los representantes de los trabajadores hecha de forma unilateral por la empresa.
2. Si ha habido o no cierre de centros de trabajo a los efectos de extinción del mandato representativo.
3. Cuál es el criterio a seguir para el cálculo de la indemnización del daño moral provocado.

La Audiencia Nacional, respecto a la primera cuestión, considera que en ningún supuesto cabe que sea la propia empresa la que unilateralmente decida, a la vista de la disminución del número de trabajadores de la empresa, revocar el mandato de determinados representantes para adecuar su número a la nueva plantilla y que su proceder atenta al derecho a la negociación colectiva. En consecuencia, los representantes se mantendrán hasta que haya nuevas elecciones. Los razonamientos que fundamentan este pronunciamiento se amparan en:

1. El [artículo 67.3 del ET](#), según el cual, únicamente los electores pueden revocar la representación conferida a los delegados de personal y miembros del comité de empresa cumpliendo los requisitos allí establecidos, no pudiendo en ningún caso proceder el empresario en tal sentido. Además, puesto que se está tramitando el XIII convenio colectivo de la empresa, está vedada la revocación a los cuatro representantes incluidos en la comisión negociadora.
2. El [artículo 67.1 del ET](#), regulador de la promoción de elecciones parciales para adecuar el órgano de representación unitaria a la dimensión de la empresa, y la doctrina contenida al respecto en la [STS de 5 de diciembre de 2013 \(RCUD 278/2013\)](#), establece que si la plantilla ha disminuido se requiere que dicha disminución sea significativa y que esté previsto en el convenio colectivo la forma de adecuar la representación a la disminución de plantilla operada en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En el caso no se da ninguna de esas dos condiciones.

La segunda de las cuestiones tratadas en la sentencia es si ha habido o no cierre de centros a los efectos de extinción del mandato representativo. La respuesta será negativa porque no ha habido pérdida de unidad electoral con el cierre de los centros de trabajo. La adscripción de los trabajadores al centro de Madrid se ha llevado a cabo por motivos de organización interna de la empre-

sa y con un carácter meramente administrativo, sin modificación geográfica o funcional alguna con respecto a los trabajadores que prestaban servicios en los centros cerrados. Se está, por tanto, ante reajustes departamentales en la empresa a fin de unificar o centralizar su gestión. Y si bien es cierto que ha habido modificaciones, cambio al teletrabajo y nueva adscripción, los afectados siguen desempeñando las mismas funciones y en la misma localidad, por lo que la desaparición física del centro de adscripción no opera respecto del ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual. La cláusula en tal sentido recogida en los acuerdos de teletrabajo carecería de validez pues se está ante una cuestión de derecho mínimo necesario indisponible para las partes.

Por último, la sala debe determinar el importe de la indemnización del daño moral producido por la empresa a los representantes legales de los trabajadores [art. 192.1 d) LRJS], daño de difícil cuantificación económica y para cuyo cálculo no hay criterio unificado. La Audiencia acude al criterio orientador de las sanciones pecuniarias previsto por la LISOS, criterio admitido por la jurisprudencia constitucional y considerado idóneo por el Tribunal Supremo, que suma al objetivo resarcitorio el preventivo, y, partiendo de la calificación de la conducta empresarial como muy grave (art. 8 LISOS), aplica el baremo establecido para estas infracciones en el artículo 40.1 c).

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

De nuevo nos encontramos con un pronunciamiento judicial en el que se ponen de relieve las potencialidades y problemas que plantea el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales. En esta ocasión, el desplazamiento del «centro trabajo» por el «lugar de trabajo», nueva «categoría» a tener en cuenta ante el avance lento pero imparable del teletrabajo. En la sentencia analizada el teletrabajo aparece como opción organizativa en la empresa que supone el cierre del centro de trabajo pero que no acarrea la pérdida de la unidad electoral y, por tanto, no implica la extinción del mandato de los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 13.1 del ET caracteriza al «trabajo a distancia» como el desarrollado «de manera preponderante en el domicilio o en un lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa», definición que deja en la sombra cuál es el espacio donde se realice la prestación de servicios y quién decide esta localización espacial. El legislador abre una opción: que la prestación se lleve a cabo de forma preponderante en el domicilio del trabajador o bien se efectúe en otro lugar elegido por aquel. Por consiguiente se toma en cuenta el lugar o lugares de trabajo diferentes al convencional y ello pese al refuerzo de la conexión entre lugar de trabajo y centro al prever que tendrá lugar «de modo alternativo a su desarrollo presencial» al centro empresarial.

La diversidad locativa plantea el problema de adscripción del trabajador, necesaria para formalizar la relación con la Seguridad Social, la representación laboral o ejercitar los derechos

colectivos en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores, entre otras. Además, será necesario precisar qué se considera «lugar de trabajo», si aquel en que se encuentra ubicado el trabajador o donde se halla la empresa, que es a donde en realidad se dirige el trabajo resultante. Los interrogantes suscitados pueden solucionarse, respetando el marco legal, por la vía convencional o, como sucede en la sentencia analizada, por la vía del acuerdo. Será importante determinar si es de aplicación el criterio funcional o el locativo y si es de aplicación a todos los efectos, pues pueden darse supuestos como en [XII Convenio Colectivo de Hibu Connect, S.A.U.](#) en los que, conforme a su artículo 71, no coincida la adscripción funcional con la del ejercicio de los derechos de representación adscrito al código de cotización.

En las siguientes elecciones a representantes, el nuevo colectivo adscrito quedará diluido entre los trabajadores presenciales, lo que puede conllevar que todos los representantes sean trabajadores presenciales y no se tengan en cuenta las necesidades del colectivo que desempeña las funciones en su domicilio. Consideramos que en este supuesto, ya que los trabajadores representan un 41% de la plantilla, se podría promover una representación específica que atienda a los problemas y reivindicaciones concretas de este colectivo. De producirse esta situación mixta (representantes del centro de trabajo y teletrabajadores) será necesario modificar algunos de los elementos facilitados por la empresa para el ejercicio de sus funciones, pues a pesar de que el ET [art. 4.1 g)] reconoce el derecho de participación para todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, en materia de representación de los teletrabajadores surgen una serie de problemas, relacionados tanto con la configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones como con los derechos de participación. Será necesario revisar los canales de comunicación y participación para el ejercicio de sus funciones, tanto para el caso de que sean representantes como representados.

Conjugar en la misma plantilla trabajadores que desempeñan la prestación en el centro de trabajo y teletrabajadores provoca que deban replantearse todos los derechos y deberes de los trabajadores y adaptarlos a la nueva situación. Valga como ejemplo pensar en cómo realizará el empresario la vigilancia de la prevención de sus teletrabajadores, cómo ejercitarán estos su derecho de huelga o cómo serán informados por sus representantes si estos solo cuentan con un tablón de anuncios físico, entre otros. La deslocalización y el uso de las nuevas tecnologías perfilan un nuevo marco de desenvolvimiento de las relaciones laborales que demanda una respuesta por parte del legislador y abre a la negociación colectiva un interesante campo de actuación.