

**TRIBUNAL SUPREMO**

*Sentencia 537/2025, de 4 de junio de 2025*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 234/2023*

**SUMARIO:**

**Tiempo de trabajo. Desempeño de funciones como miembros de las mesas electorales de los procesos de elección de representaciones unitarias de las personas trabajadoras en la empresa.** La Jurisprudencia del TJUE establece que hay tres elementos constitutivos en el concepto de «tiempo de trabajo» del art. 2.1 de la Directiva 2003/88 CE, a saber, el elemento profesional, el de autoridad y el espacial. El elemento de autoridad y profesional implica que el trabajador esté a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, entre las que se incluye la asistencia a cursos de carácter obligatorio. En cuanto al elemento espacial, comporta estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad. El TJUE se ha decantado por dar prevalencia al criterio de autoridad frente a los otros dos, sobre todo frente al elemento espacial, poniendo como ejemplo las guardias localizadas de bomberos, donde lo determinante no es la realización de una actividad profesional real o habitual ni la presencia o no en el centro de trabajo, sino la sujeción a las obligaciones impuestas por el empresario que implican limitación de la libertad. Los trabajadores que forman parte de las mesas electorales, mientras ejercen esas funciones, se hallan presentes en el centro de trabajo, pero no lo están por imposición empresarial, sino para cumplir un deber legal inexcusable. En ese sentido, durante ese tiempo no está presente ningún factor organizativo-empresarial, más allá del que la empresa ponga a disposición de los trabajadores para la organización de la votación. Todo lo relativo al proceso electoral queda al margen del poder de organización y dirección del empresario, incluso de la negociación colectiva, la cual no puede alterar ciertas reglas legales, como introducir un sistema de votación telemático distinto al presencial y al voto por correo previstos en el artículo 75.1 del ET. El sistema binario resultante de la Directiva y de la Jurisprudencia del TJUE exige en todo caso que, para ser tiempo de trabajo, las funciones sean las propias o habituales o, en todo caso, vinculadas directamente con ellas y, sobre todo, impuestas por el empresario. En ese sentido, el hecho de que el trabajador que forme parte de las mesas electorales no esté descansando, no determina necesariamente que sea tiempo de trabajo. Se trata de una obligación legal, no contractual, tanto para los trabajadores como para el empresario, ya que habiendo promovido los trabajadores o sus representantes un proceso electoral, es la ley y el reglamento el que ordena quienes lo llevan a cabo y de qué forma debe procederse para elegir a los representantes. La obligación dimana de la ley, no del empresario. Y por eso mismo, las funciones son las establecidas legalmente, el empresario no interviene y, de hacerlo, como hemos visto, sería a través de la negociación colectiva, con respeto a la ley y al reglamento, no de forma unilateral, sin que pueda derivarse de ello un directo interés empresarial, ya que dicha actividad es ajena a su capacidad de organización. No hay pues conexión entre las tareas de miembros de las mesas electorales y las funciones o tareas habituales. El hecho de que el resultado del proceso, esto es, la existencia de representantes unitarios con los que después puede negociar revierta en beneficio de la empresa, no conecta esas funciones con las suyas propias, ya que ningún provecho o beneficio

Síguenos en...



económico, productivo o técnico, en sentido estricto, se deriva de ello para la empresa. Por todo ello, 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 y, sin perjuicio, de los efectos jurídicos o económicos derivados de esa consideración de permiso o licencia retribuida, la cual precisamente atiende a la utilidad que para la empresa tiene la elección de representantes, esto es, un interlocutor válido a efectos, por ejemplo, de la negociación colectiva. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2023, núm. 75/2023, casada y anulada por esta sentencia).

**PONENTE:**

*Doña Isabel Olmos Pares.*

**SENTENCIA**

Magistrados/as  
ISABEL OLMOS PARES  
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA  
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER  
JUAN MARTINEZ MOYA  
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA  
T R I B U N A L S U P R E M O  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 537/2025  
Fecha de sentencia: 04/06/2025  
Tipo de procedimiento: CASACION  
Número del procedimiento: 234/2023  
Fallo/Acuerdo:  
Fecha de Votación y Fallo: 03/06/2025  
Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés  
Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha  
Transcrito por: CGG  
Nota:  
CASACION núm.: 234/2023  
Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés  
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 537/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.  
D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García, presidenta  
D. Ángel Blasco Pellicer  
D. Juan Martínez Moya  
D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés  
D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 4 de junio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup> María Jesús Herrera Duque, en nombre y representación de Paradores de Turismo de España, SME,

Síguenos en...



SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 75/2023, de fecha 2 de junio, procedimiento 86/2023, aclarada por auto de 6 de junio de 2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la 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) contra Paradores de Turismo de España, SME, SA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), representada y defendida por el Letrado D. Bernardo García Rodríguez, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y defendida por el Letrado D. Amancio Vázquez Martínez y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CCOO), representada y defendida por la Letrada D<sup>a</sup> María Pilar Caballero Marco.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

### **PRIMERO.**

Por las representaciones letradas de 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), se presentó demanda en escrito conjunto sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «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».

### **SEGUNDO.**

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

### **TERCERO.**

Con fecha 2 de junio de 2023 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- Los sindicatos demandantes tienen la representatividad suficiente en el ámbito del presente conflicto colectivo, ostentando el sindicato UGT cinco representantes en la empresa demandada y CCOO y CSIF cuatro representantes. Las relaciones laborales de la empresa demandada se rigen por el Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España S.M.E S.A. (excepto los Hoteles "San Marcos" de León y "Reyes Católicos" de Santiago de Compostela), publicado en el BOE el 9-5-2019 y Acuerdo Parcial por el que se prorroga el citado convenio, publicado en el BOE el 6-5-2021.

Hecho conforme.

SEGUNDO.- En el mes de noviembre de 2022 se celebraron en la empresa elecciones de representaciones unitarias, comités de empresa y delegados de personal, en cuarenta y dos de los centros de trabajo de la empresa Paradores de Turismo de España.

Hecho conforme.

TERCERO.- El 26-1-2023, se celebró reunión extraordinaria de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, constando al descriptor 2 acta de dicha reunión. En la misma, se refleja como orden del día, lo siguiente:

"Único.

*El pasado 12 de enero de 2023 se presentó ante esta comisión mixta, por parte de la Sección sindical del sindicato UGT, escrito solicitando que por esta comisión se reconozca que*

Síguenos en...



*el tiempo dedicado por las personas que componían las mesas electorales, del proceso de elección de las representaciones unitarias en los distintos centros de trabajo, desarrollando las funciones de presidencia, vocalía y secretaría de las mismas, es tiempo o jornada de trabajo efectivo, a todos los efectos (Se adjunta a la presente acta como Anexo I).*

*Abierta la sesión, la parte solicitante se ratifica en el contenido de su escrito.*

*La Representación de la Empresa entiende que el tiempo empleado por los trabajadores que componían las distintas mesas electorales, desempeñando los cargos arriba descritos, tiene la consideración de licencia retribuida.*

*La RLT manifiesta que no sólo es el día de las votaciones en el que tienen que estar en el centro de trabajo, sino también el resto de los días que son convocados los miembros que forman la mesa para formalizar todo el proceso electoral (constitución de la mesa, proclamación de candidaturas, reclamaciones, etc.).*

*Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión con el resultado de sin acuerdo".*

CUARTO.- La empresa demandada no considera tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores que son designados miembros de las mesas electorales para llevar a término las funciones que dicha designación implica.

Hecho conforme.

QUINTO.- El 23-3-2023 fue celebrado intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 3. ».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Estimamos íntegramente la demanda interpuesta por las representaciones letradas de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO Servicios) y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) frente a PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA SME, SA, y en consecuencia declaramos 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 la empresa es tiempo de trabajo a todos los efectos, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración».

#### **CUARTO.**

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Paradores de Turismo de España, SME, SA, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 31 de octubre de 2023.

#### **QUINTO.**

Impugnado el recurso por las partes recurridas 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 escrito conjunto, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente el recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de junio de 2025, fecha en que tuvo lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **PRIMERO.**

1.La cuestión objeto de esta litis se centra en determinar si es tiempo de trabajo, a todos los efectos, el empleado por los trabajadores designados Presidente y Vocales de las mesas electorales en los procesos de selección de representantes de los trabajadores en la empresa Paradores de Turismo de España SME, SA.

2.La sentencia dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional núm. 75/2023, de 2 de junio, autos de conflicto colectivo 86/2023, estimó la demanda interpuesta por Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Central Sindical

Síguenos en...



Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CCOO) y, declaró 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 la empresa es tiempo de trabajo a todos los efectos, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

**3.** Frente a la anterior sentencia se formalizó recurso de casación por la empresa Paradores de Turismo de España SME SA, en base a un primer y único motivo de recurso, al amparo del art. 207 e) de la LRJS, referido a la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate y, se invocan como normas infringidas, los artículos 73, 74 y 75 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, en relación con los artículos 34.5 y 37.3, d) del Estatuto de los Trabajadores y, con el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003 y la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, contenida en la sentencia de fecha de fecha 24 de septiembre de 2008, dictada en el recurso de casación 103/2007.

**4.** La parte recurrente sostiene que la solución alcanzada por la Sala de instancia es contraria a la doctrina de la propia Audiencia Nacional recaída en sentencia de 8 de mayo de 2007, confirmada luego por la sentencia ya citada, de esta Sala Cuarta, de fecha 24 de septiembre de 2008, recaída en el recurso 103/2007. Añade que la empresa no dispone quién y cómo se desenvuelve el proceso electoral ni las personas designadas en las mesas, siendo los trabajadores o las organizaciones sindicales los que promueven y organizan el proceso; que no existe una sustitución en las funciones laborales inherentes al puesto, sino una ausencia de la prestación, sin que el trabajador esté bajo la supervisión del empresario, haciendo la sentencia recurrida una construcción artificiosa. A continuación, sostiene que estamos ante una licencia retribuida, al igual que sucede para el caso de la participación en el proceso electoral regulado por la ley electoral general y que, como tal licencia, es ajena al desempeño de sus funciones, pero no así al marco laboral en el que se desarrollan esas funciones, de modo que no quedarán las personas trabajadoras al margen de la protección en materia de prevención de riesgos, como pone de manifiesto la sentencia recurrida en apoyo de su pronunciamiento. Señala también la empresa recurrente que, el nombramiento es renunciable y, en fin, concluye para decir que no existe precepto alguno que imponga la retribución como horas extraordinarias del tiempo que exceda de su jornada de trabajo, puesto que la jornada ordinaria se abona como licencia para ausentarse del trabajo, pero no en concepto de trabajo efectivo.

**5.** La parte recurrida impugnó el recurso e, hizo suyos todos y cada uno de los argumentos jurídicos de la sentencia de instancia y, a continuación, aludió a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que ha considerado que los dos conceptos, tiempo de trabajo y periodo de descanso, se excluyen mutuamente, sin que se contemple una categoría intermedia y que solo una interpretación autónoma puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una interpretación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros y que, a pesar de la referencia contenida en el artículo 2 de la Directiva 2003/88 a las legislaciones o prácticas nacionales, los Estados miembros no pueden unilateralmente determinar el alcance de los conceptos de trabajo y periodo de descanso. En definitiva, consideró que el desempeño de las funciones por los miembros de las mesas en su condición de trabajadores de la empresa y en el centro de trabajo correspondiente, aunque no presten sus servicios habituales, no se puede considerar que estén en periodo de descanso, sino prestando servicios en el ámbito de la empresa y, añadió que, en ocasiones, los trabajadores que desarrollan funciones como miembros de las mesas electorales las realizan durante su jornada de trabajo, pero en otras las mismas se prestan en turnos u horarios diferentes a los señalados para realizar sus funciones habituales, incluso en días en que un determinado miembro de la mesa electoral lo tenga señalado como de descanso semanal, viéndose obligados a acudir al centro de trabajo y desarrollar fuera de su jornada y horario habitual dichas funciones. Por último, en relación a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2008 (rec. 103/2007), señaló que en ella, esta Sala no entró a resolver sobre la censura jurídica, sino que esta Sala IV consideró que ninguno de los artículos invocados en aquel recurso de casación, 74.1 y 75.1 ET, 5.1, 5.3, 5.4, 7.1 y 7.3 del

Reglamento de elecciones, habían sido vulnerados, añadiendo que no se detectaba un título claro que otorgase derecho a los miembros de una mesa electoral para solicitar la retribución o el descanso por el tiempo excedido, en los términos en que formulan su reclamación, de modo que esta Sala solo tuvo oportunidad de resolver sobre la consideración del tiempo dedicado por las personas a las funciones como miembros de las mesas electorales, desde la exclusiva perspectiva de lo dispuesto en los artículos 74 y 75 ET y correlativos del Reglamento de elecciones, sin tener presente la regulación sobre jornada de trabajo que se invoca y se acoge en la sentencia ahora recurrida en el presente conflicto colectivo, señaladamente la Directiva 2003/88 y la jurisprudencia del TJUE que la interpreta.

**6.-**El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que estimaba procedente el recurso y, puso de manifiesto que los conceptos de "actividad" o "funciones" del trabajador, 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 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. Añadió que no puede aceptarse el argumento de la obligada participación colaborativa de la empresa en la celebración del proceso electoral, en tanto ello no es más que una obligación que la ley impone al empresario, habida cuenta de la facilidad que para aquel proceso supone la localización física que procura el centro de trabajo y la disposición de medios que el empresario facilita, pero no cabe deducir de ello la existencia de un directo interés empresarial, cuando tal actividad es absolutamente ajena a su capacidad de organización.

## **SEGUNDO.**

### **1.- La Legislación nacional aplicable al caso.**

a) Art. 37 ET: descanso semanal, fiestas y permisos: el apartado 3 prevé que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: «d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica».

b) art. 67.1 ET: «Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos

c) Art. 73 ET: Mesa Electoral.

«1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa.

Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio».

d) Art. 74 ET: Funciones de la mesa.

«1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales (...).

e) Art. 75 ET: Votación para delegados y comités de empresa.

«1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral (...).

f) Art. 5 del RD 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, sobre "Constitución y funciones de las mesas electorales".

«1. Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción. Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único.

2. Las mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen el artículo 73 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del anexo a este Reglamento.

3. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente (...).

7. Las mesas electorales de colegio estarán formadas por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio. Este último actuará como Secretario.

Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales de cada colegio serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en su respectivo colegio. Asumirán las Secretarías de las mesas los Vocales de menor edad.

8. Se designarán suplentes en las mesas electorales de colegio a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o edad en el mismo colegio (...).

**2. En el Derecho de la Unión Europea**, los arts. 1 y 2 de la Directiva 2003/88 CE, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, acuerdan:

a) «Art. 1. 1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

Síguenos en...

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo [...].».

b) «Art. 2. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) 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;

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo [...].».

### **TERCERO.**

**1.**La Jurisprudencia del TJUE establece que hay tres elementos constitutivos en el concepto de «tiempo de trabajo» del art. 2.1 de la Directiva 2003/88 CE, a saber, el elemento profesional, el de autoridad y el espacial.

**2.**El elemento de autoridad y profesional se expresan en la normativa europea en los siguientes términos: "a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones". Por lo tanto, para que pueda ser considerado tiempo de trabajo, la persona trabajadora debe estar realizando sus funciones habituales, ya que precisamente ello conlleva estar a disposición del empresario, aunque también se ha admitido por el TJUE como tiempo de trabajo todas aquellas actividades conectadas con las funciones habituales como sería el caso de los cursos de carácter obligatorio.

Así lo afirmó el TJUE en la referida sentencia de 28 de octubre de 2021 (C-909/2019), al decir que: «46. Por último, el hecho de que la actividad que un trabajador lleva a cabo durante los períodos de formación profesional sea distinta de la que ejerce en el marco de sus funciones habituales tampoco es óbice para que dichos períodos se califiquen de tiempo de trabajo en el caso de que la formación profesional se curse por iniciativa del empresario y, por consiguiente, el trabajador esté sometido, en el contexto de la citada formación, a sus instrucciones».

También añadió que una interpretación del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de dicha Directiva, en la que no cupiesen los períodos de formación profesional completados por el trabajador a iniciativa de su empresario podría permitir a este imponer al trabajador, que es la parte débil de la relación laboral, obligaciones de formación fuera de las horas normales de trabajo, en perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de un reposo suficiente.

**3.**En la STJUE de 9 de julio de 2015, C- 87/2014, asunto Comisión contra Irlanda también se dijo que: «El factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad (sentencia Dellas y otros, C-14/04 , EU:C:2005:728 , apartado 48, y autos Vorel, C-437/05 , EU:C:2007:23 , apartado 28, y Grigore, C-258/10 , EU:C:2011:122 , apartado 53)».

**4.**Dicha expresión utilizada en esta STJUE de 9 de julio de 2015, la de "estar a disposición", conectada, a continuación, con la de que "el trabajador pueda realizar de forma inmediata las prestaciones para las que pueda ser requerido en caso de necesidad" fue plasmada en nuestra sentencia 159/2022, dictada en Pleno, a la que nos remitimos recientemente en la STS 36/2025, de 16 de enero (Recurso 3719/2022), en el concreto punto referido a que: «[...], a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo y consecuente devengo de horas extraordinarias, constituye tiempo efectivo de trabajo el de permanencia en la base o centro de trabajo de los empleados del servicio de transporte de enfermos en ambulancia, mientras están a la espera de que puedan ser llamados para la realización de un servicio.

Periodos en los que concurren sin duda alguna las notas definitorias del tiempo de trabajo, en tanto que durante los mismos no disponen de libertad para dedicarse a las actividades personales y de ocio que libremente quisiera realizar, sino que ha de permanecer

necesariamente en un determinado espacio físico a disposición de la empresa para dar respuesta inmediata a los servicios para los que pudiese ser requerido».

**5.**El Tribunal de Justicia, frente a una interpretación literal del art. 2.1. de la Directiva, esto es, a exigir siempre la concurrencia de los tres elementos que conforman el concepto de tiempo de trabajo, se ha decantado por dar prevalencia al criterio de autoridad frente a los otros dos, sobre todo frente al elemento espacial. Una serie de sentencias del TJUE, dictadas todas ellas con ocasión de guardias localizadas de bomberos, abordaron esta cuestión y se vieron en la tesitura de analizar qué sucede en aquellos casos en los que el trabajador no se encuentra en el lugar de trabajo ni en un lugar determinado por el empresario, pero, sin embargo, se produce un elevado grado de restricción de la libertad personal, determinada por su disponibilidad para trabajar por orden de la empresa. Lo determinante no fue la realización de una actividad profesional real o habitual ni la presencia o no en el centro de trabajo, sino ese grado de limitación de la libertad, es decir, la sujeción a las obligaciones impuestas por el empresario.

Por consiguiente, el hecho de no estar en el centro de trabajo, pero sí en un lugar determinado por el empresario y la circunstancia de estar a su disposición para prestar sus servicios profesionales implican asimismo el ejercicio de su actividad profesional, siempre que el tiempo de respuesta a la llamada sea particularmente breve. Ejemplo de ello es el asunto C-580/19, donde la STJUE de 9 de marzo de 2021 concluyó que puede ser considerado tiempo de trabajo, el tiempo en el que el trabajador no se halle ni en el lugar normal de trabajo ni en un lugar determinado por este, siempre que se halle a disposición del empresario, lo que se trata de evaluar en cada caso en atención a las circunstancias concurrentes,

**6.**Por lo que se refiere al elemento profesional, no siempre ha sido exigible para ser considerado tiempo de trabajo el que la persona trabajadora se halle realizando lo que vienen a ser sus tareas habituales. Ya lo hemos anticipado al citar la STJUE de 28 de octubre de 2021 (C-909/2019), donde el TJUE entendió que durante todo el tiempo dedicado a la realización de un curso de formación de carácter obligatorio, aunque sea virtual, el trabajador está a disposición del empresario precisamente por el carácter obligatorio del curso, sin que sea relevante el hecho de que no se halle en el lugar normal de trabajo ni en cualquier otro determinado por el empresario. En dicha sentencia, el TJUE también puso de manifiesto que: «42. Pues bien, cuando un trabajador recibe de su empresario instrucciones de cursar una formación profesional para poder ejercer las funciones que ocupa y, por lo demás, el propio empresario ha firmado el contrato de formación profesional con la empresa que debe impartir dicha formación, procede considerar que, durante los períodos de formación profesional, dicho trabajador está a disposición de su empresario, en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88». En el apartado 44 se dice que: «Carece igualmente de pertinencia la circunstancia, subrayada por el órgano jurisdiccional remitente, de que los períodos de formación profesional se desarrollen, total o parcialmente, fuera del horario normal de trabajo, puesto que, a efectos del concepto de «tiempo de trabajo», la Directiva 2003/88 no realiza distinción alguna según que dicho tiempo se preste o no dentro de las horas de trabajo normales (véase, por analogía, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 51)».

#### **CUARTO.**

**1.**En suma, para recapitular:

- a) El criterio de autoridad prevalece frente al espacial.
- b) El elemento profesional concurre aunque las tareas realizadas no sean las habituales, sino otras en conexión con ellas.

**2.**En nuestro caso, los trabajadores que realizan las funciones de miembros integrantes de las mesas electorales para la elección de representantes unitarios se hallan físicamente en los propios centros de trabajo, de modo que, precisamente, la cuestión suscitada es la contraria, esto es, la de determinar si en la realización de esas funciones, pese a concurrir el elemento espacial están presentes los otros dos, esto es, el elemento de autoridad y el profesional.

**3.** Las personas que forman parte de las mesas electorales son trabajadores, como no podía ser de otra forma y, además, mientras ejercen esas funciones se hallan presentes en el centro de trabajo, pero no lo están por imposición empresarial, sino para cumplir un deber legal inexcusable. En ese sentido, durante ese tiempo no está presente ningún factor organizativo-empresarial, más allá del que la empresa ponga a disposición de los trabajadores para la organización de la votación. Por ejemplo, en nuestra reciente sentencia 102/2025, de 5 de febrero (Recurso 76/2023), abordamos la validez del acuerdo firmado entre los sindicatos y empresas codemandadas que contemplaba el voto telemático en las elecciones sindicales a celebrar en el grupo Iberdrola, siendo que la empresa había facilitado el software necesario para su implantación.

**4.** En segundo lugar, todo lo relativo al proceso electoral queda al margen del poder de organización y dirección del empresario, incluso de la negociación colectiva, cómo también quedó de manifiesto en esta misma sentencia 102/2025, dónde negamos la posibilidad de que la negociación colectiva pudiera introducir un sistema de votación telemático, distinto al presencial y al voto por correo previstos en el art. 75.1 ET, concluyendo que, en ningún caso puede realizarse mediante un pacto firmado entre la empresa y una parte de los sindicatos con implantación en la misma, si no existe una habilitación legal que así lo establezca, cuando además el acuerdo colectivo en cuestión no era de los regulados en el Título III ET. En ella dijimos que: «hay que recordar ahora que estamos en una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible, en la que se ha de ser especialmente cauteloso a la hora de admitir que la negociación colectiva pudiere alterar las reglas legales en aquellos aspectos del procedimiento electoral en los que no existe una específica previsión que de forma expresa contemple una remisión a los convenios y acuerdos colectivo para atribuirles la posibilidad de establecer reglas especiales en cuestiones atinentes al desarrollo de las elecciones sindicales.

Singularmente, en un aspecto absolutamente esencial a estos efectos, cual es el de decidir la naturaleza jurídica y el tipo de instrumento de negociación colectiva a través del que pudiere llevarse a cabo esa modificación. Esto es, si puede realizarse mediante un simple pacto o acuerdo de empresa, o ha de tratarse de un convenio estatutario, sectorial o de empresa, de los regulados en el Título III del ET».

**5.** El cargo de miembro de una mesa electoral, precisamente, por esa configuración legal del proceso corresponde a las personas mencionadas en el art. 73 del ET y art. 5 del Reglamento 1994/1984 y, es un cargo irrenunciable, salvo causas de imposibilidad, por mandato legal, no del empresario, a tenor del propio art. 5.3 del RD 1994/1984, que establece que: «Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente (...)».

El proceso electoral, en suma, viene ordenado legal y reglamentariamente, de manera que no puede afirmarse como sostiene la sentencia recurrida que, durante la celebración del mismo, el trabajador permanece en el centro de trabajo bajo la supervisión del empresario, ya que ninguna facultad de dirección tiene la empresa sobre el trabajador en todo lo que se refiere al referido proceso, sin perjuicio de que la presencia física de los trabajadores miembros de las mesas en los locales de la empresa determine la pervivencia de los deberes de buena fe y lealtad en todo lo que se refiere, por ejemplo, al buen uso de los bienes materiales utilizados al efecto y puestos a disposición por el empresario o, asimismo, que pervivan ciertos deberes y obligaciones por parte de la empresa como consecuencia de que el proceso electoral se desenvuelve en el centro de trabajo. Cosa distinta sería si la empresa pone a disposición del proceso o de las mesas electorales a alguna persona trabajadora para colaborar en la logística del proceso y que, lógicamente, sí quedará sometida al ámbito de disposición y dirección de la empresa.

**6.** El sistema binario resultante de la Directiva y de la Jurisprudencia del TJUE exige en todo caso que, para ser tiempo de trabajo, las funciones sean las propias o habituales o, en todo caso, vinculadas directamente con ellas y, sobre todo, impuestas por el empresario. En ese sentido, el hecho de que el trabajador que forme parte de las mesas electorales no esté descansando, no determina necesariamente que sea tiempo de trabajo por las razones antes expuestas. Se trata de una obligación legal, no contractual, tanto para los trabajadores como para el empresario, ya que habiendo promovido los trabajadores o sus representantes un

proceso electoral, es la ley y el reglamento el que ordena quienes lo llevan a cabo y de qué forma debe procederse a elegir los representantes; la obligación dimana de la ley, no del empresario. Y por eso mismo, las funciones son las establecidas legalmente, el empresario no interviene y, de hacerlo, como hemos visto, sería a través de la negociación colectiva, con respeto a la ley y al reglamento, no de forma unilateral, sin que pueda derivarse de ello un directo interés empresarial, ya que dicha actividad es ajena a su capacidad de organización. No hay pues conexión entre las tareas de miembros de las mesas electorales y las funciones o tareas habituales. El hecho de que el resultado del proceso, esto es, la existencia de representantes unitarios con los que después puede negociar revierta en beneficio de la empresa, como pone de manifiesto la Sala de instancia, no conecta esas funciones con las suyas propias, ya que ningún provecho o beneficio económico, productivo o técnico, en sentido estricto, se deriva de ello para la empresa.

7. Todas estas consideraciones llevan necesariamente a concluir 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 y, sin perjuicio, de los efectos jurídicos o económicos derivados de ese consideración de permiso o licencia retribuida, la cual precisamente atiende a la utilidad que para la empresa tiene la elección de representantes, esto es, un interlocutor válido a efectos, por ejemplo, de la negociación colectiva.

#### **QUINTO.**

Conforme a lo razonado y, de conformidad al Ministerio fiscal, debemos estimar el recurso y, casar y anular la sentencia y, desestimar la demanda y, absolver a la empresa de las pretensiones en su contra deducidas.

No hacemos pronunciamiento sobre las cosas de conformidad a lo dispuesto en el art. 235 de la LRJS.

#### **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º.- Estimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por la empresa Paradores de Turismo de España, SME, SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 75/2023, de fecha 2 de junio, procedimiento 86/2023, aclarada por auto de 6 de junio de 2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la 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) contra Paradores de Turismo de España, SME, SA.

2º.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 75/2023, de fecha 2 de junio, procedimiento 86/2023, aclarada por auto de 6 de junio de 2023 y, en consecuencia, desestimar la demanda y absolver a la demandada de las pretensiones en su contra deducidas.

3º. Sin expresa imposición de costas

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

