

EL CONCEPTO DE CENTRO DE TRABAJO Y ADSCRIPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO PRESUPUESTOS DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y LAS EMPRESAS DIGITALIZADAS¹

Jonathan Gallego Montalbán

Abogado, director profesional de los servicios jurídicos de CCOO de Catalunya y profesor asociado de derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona

Abstract

Las nuevas formas de organización empresarial surgidas con el auge de las tecnologías y la digitalización ha conllevado un cambio, no sólo en cómo se organiza la empresa, también en cómo se organiza el trabajo y la prestación de servicios. La organización empresarial clásica, con un centro de trabajo físico donde las personas trabajadoras prestan servicios, auspiciado por las tecnologías, está cambiando. Ya no es necesario prestar servicios de manera presencial, se puede realizar a distancia y con medios tecnológicos. No obstante, esta nueva organización del trabajo no está libre de problemática. La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo es necesaria para ejercer los derechos colectivos y, por ese motivo, resulta necesario abordar como el concepto de centro de trabajo, rígido e inalterado por la norma y la jurisprudencia, debe adaptarse a las nuevas formas de trabajo y de organización empresarial que garantice el ejercicio de los derechos colectivos y, concretamente, los derechos de representación.

The new forms of business organization that emerged with the rise of technologies and digitization have led to a change, not only in how the company is organized, but also in how work and the provision of services are organized. The classic business organization, with a physical workplace where working people provide services, supported by technologies, is changing. It is no longer necessary to provide services in person, it can be done remotely and with technological means. However, this new organization of work is not without its problems. The assignment of workers to a work center is necessary to exercise collective rights and, for this reason, it is necessary to address how the concept of work center, rigid and unaltered by the norm and jurisprudence, must be adapted to the new forms of work and business organization that guarantee the exercise of collective rights and, specifically, the rights of representation.

Title: The concept of the work center and enrollment of working people as estimates of the rights of representation in distance work and digitalized companies.

¹ Este artículo se ha realizado en el marco del programa de doctorado de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Palabras clave: Organización empresarial, tecnología, centro de trabajo, trabajo a distancia, derechos de colectivos, derechos de representación.

Keywords: Business organization, technology, workplace, remote work, rights of groups, rights of representation.

IUSLabor 1/2022, ISSN 1699-2938, p. 250-296

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i01.09

Fecha envío: 2.12.2021 | Fecha aceptación: 12.1.2022

Sumario

1. El fenómeno de las empresas digitalizadas y de plataforma
 - 1.1. La relación jurídica de los trabajadores con las empresas digitalizadas y de plataforma
 - 1.2. El trabajo a distancia como eventual referencia en las prestaciones de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma
2. El concepto de centro de trabajo
 - 2.1. El concepto de centro de trabajo en la Unión Europea
 - 2.2. El concepto de centro de trabajo en el ordenamiento jurídico español
 - 2.2.1. Alta ante la autoridad laboral
 - 2.2.2. Unidad productiva
 - 2.2.3. Organización específica
 - 2.3. Centro de trabajo y lugar de trabajo como conceptos diferenciados
3. La adscripción al centro de trabajo como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y representación
 - 3.1. La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo
 - 3.2. La legitimidad para determinar la adscripción a un centro de trabajo
 - 3.3. El centro de trabajo y la adscripción como elementos esenciales para la unidad o circunscripción electoral
4. Hacia un nuevo concepto de centro de trabajo
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. El fenómeno de las empresas digitalizadas y de plataforma

El auge a nivel global de las empresas que realizan su prestación de servicios a través de plataformas digitales o de las empresas digitales² es más que evidente. Si bien no hay datos oficiales, según un estudio realizado, se estimó que los ingresos totales aumentaron alrededor de 1000 millones de euros en 2013 a 3600 millones de euros en el año 2015³. Son datos lo suficientemente relevantes para poner de manifiesto la importancia que está teniendo estas nuevas formas de negocio. El interés del consumidor, que es consciente de las ventajas del modelo productivo va en aumento⁴. Si bien en España la implantación de la economía colaborativa⁵ no parece tan evidente como en otros países como Estados Unidos o Reino Unido, no puede negarse que cada día cobra más importancia. De hecho, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) inició una consulta pública sobre Economía Colaborativa que finalizó en 2016 con la publicación de los resultados preliminares y una serie de recomendaciones a las administraciones y a los operadores económicos⁶.

Es evidente, por lo tanto, que la economía colaborativa ha creado nuevas formas de negocio empresarial auspiciadas por las tecnologías y de tipología dispar⁷ que no solo se

² Con el término empresas digitales queremos referirnos aquellas empresas cuya forma de participar en el mercado de bienes y servicios es entera o predominantemente a través de las de la tecnología.

³ Estudio realizado por Price Waterhouse que se puede consultar en el siguiente enlace. file:///C:/Users/usuari/Desktop/Analytical%20paper%20on%20the%20economic%20scale%20and%20growth%20of%20the%20collaborative%20economy.pdf [Fecha consulta 03.02.2021].

⁴ Según el Eurobarómetro *El uso de las plataformas colaborativas*, publicado en junio de 2016, el 33% de los europeos valoran muy positivamente que se ofrezcan productos o servicios más baratos o gratuitos. El 24% de los encuestados consideran también que encuentran servicios que no encuentran en el comercio tradicional. Como inconvenientes, el 41% señala que no saben quién es el responsable en caso de tener problemas con la transacción (disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2017-0195+0+DOC+PDF+V0//ES>).

⁵ Debemos entender el concepto de economía colaborativa en un sentido amplio, que lejos de coincidir con un modelo centrado en la colaboración o la ayuda mutua va más allá, incorporando negocios en los que el ánimo de lucro es claro y evidente, expresivo de una nueva forma de organización empresarial donde el uso de la tecnología es clave para su desarrollo.

⁶ Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.cnmc.es/novedades/2016-03-11-la-cnmc-somete-consulta-publica-las-conclusiones-preliminares-sobre-los-nuevos> (última consulta: 04.02.2021).

⁷ SERRANO OLIVARES, Raquel, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa - o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, HERNÁNDEZ-BEJARANO, Macarena, (Directores), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2018, p. 25. Asimismo, puede verse una clasificación de las empresas colaborativas en función de la actividad en ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía, y BURRILLO SÁNCHEZ, Francisco Javier, “La economía llamada colaborativa” en AA. VV., *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 57. En el mismo sentido, TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *revista de Derecho Social*, nº 76, 2016, p. 67.

fundamenta en la “colaboración” entre usuarios o colaboradores, sino que tiene una conceptualización más amplia donde es preponderante una organización descentralizada, sin centro de trabajo físico, que trabaja sobre la base de herramientas informáticas y a través de la red, es decir, un negocio que se puede calificar de digital. Pueden ser muchas las formas de organización empresarial que derivan de la economía colaborativa. A modo de ejemplo, empresas que ofrecen un servicio a través de una aplicación informática y se solicita a través de ésta, o bien conectan al cliente con otras empresas que ofrecen el servicio requerido, o una empresa que pone en contacto a usuarios con otros usuarios. Sin duda, la economía colaborativa ha conllevado una nueva forma de organización empresarial⁸, pero todas comparten un elemento común a destacar, una organización empresarial descentralizada donde la prestación del servicio no requiere que el trabajador esté físicamente en un centro de trabajo y donde la relación con el empresario puede canalizarse, en gran medida, a través de las aplicaciones informáticas. En este sentido, a lo largo del presente estudio, la referencia a empresas digitalizadas y de plataforma abarcará a toda esas nuevas y distintas formas de organización empresarial⁹.

Como hemos mencionado, la organización empresarial de esta tipología de empresas que trabajan sobre todo a través de aplicaciones móviles se caracteriza por su enorme flexibilidad puesto que no es necesario realizar la actividad económica en un centro de trabajo físico y con una organización empresarial clásica. Las empresas basan su funcionamiento en aplicaciones informáticas a través de las cuales se organiza y realiza toda la actividad empresarial, sin que sea necesario que la empresa ponga a disposición todos los medios productivos a los trabajadores, ni tampoco que sea necesaria una dirección empresarial clásica que controle y organice el trabajo de manera directa y física. El desarrollo constante de las aplicaciones informáticas permite que las empresas puedan realizar toda la organización empresarial, gestionar la relación con los trabajadores y

⁸ A modo de ejemplo respecto a empresas que se han creado en torno a la economía colaborativa resulta ilustrativa la serie de empresas que operan mediante aplicaciones informáticas. AA. VV., “Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos”, *Revista International Journal of Good Conscience*, n° 12, México, 2017, p. 113.

⁹ Desde un punto de vista más general este cambio en el modelo productivo y su afectación a las relaciones laborales ya ha sido calificado como 4ª revolución industrial. Véase GARCÍA NOVOA, César, (Dir.), SANTIAGO IGLESIAS, Diana, (Dir.), MARCOS R. TORRES, Carlos, (coord.), GARRIDO JUNCAL, Andrea (coord.), MIRANDA BOTO, José María, (coord.) *4ª Revolución industrial. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*. Aranzadi Thomson Reuters. (Madrid, 2018). En el mismo sentido GONZÁLEZ RAMOS, Ana María, LAMOLLA, Laura, “Procesos y transformaciones en el contexto de la 4ª Revolución Industrial que impulsen entornos igualitarios y saludables”, *Revista de economía crítica*. n° 31, 2021, p. 103.

también la relación con los clientes de manera interactiva y huir, por lo tanto, de la actividad empresarial que se realiza de manera presencial¹⁰.

La economía colaborativa, las empresas digitalizadas y de plataforma se fundamentan en las tecnologías, y la prestación de servicios no implica necesariamente que haya un centro de trabajo físico. Si bien este elemento no permite, *ab initio*, como parecen confirmar la actividad normativa y judicial más reciente, excluir la relación laboral, se mantienen otras dudas respecto a qué debe entenderse como centro de trabajo, si la prestación de servicios que realizan los trabajadores puede encuadrarse como trabajo a distancia según lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET). así como la limitación de la actual regulación legal respecto a la representación legal y sindical o la problemática que puede conllevar la realización de un procedimiento electoral. Por lo tanto, considerar que el trabajador que presta servicios en las empresas colaborativas es trabajador por cuenta ajena no zanja la problemática respecto a la aplicación de los derechos laborales y, en concreto, de los derechos de representación legal o sindical.

En el presente artículo, en primer lugar, se hará referencia de manera breve a la relación jurídica de los trabajadores con las empresas colaborativas como premisa previa y necesaria para abordar la problemática en referencia al concepto de centro de trabajo y las consecuencias que se derivan para el ejercicio de derechos colectivos, concretamente, en relación con la representación de los trabajadores.

1.1. La relación jurídica de los trabajadores con las empresas digitalizadas y de plataforma

La creación de nuevas empresas tecnológicas ha provocado que el mercado de trabajo cambie y aparezcan nuevas formas de empleo que abandonan las formas tradicionales de la relación laboral clásica “fordista” donde el trabajador estaba vinculado al empresario mediante un contrato de trabajo y localizado en un centro de trabajo desde el que desarrollaba su prestación de servicios.

La organización empresarial de las empresas digitalizadas o de plataforma, que trabajan sobre todo a través de aplicaciones móviles e informáticas, provoca que esta organización sea más flexible puesto que no es necesario realizar la actividad económica en un centro de trabajo físico y con una organización empresarial clásica. Las empresas basan su funcionamiento en aplicaciones informáticas a través de las cuales se organiza y realiza toda la actividad empresarial, sin que sea necesario que la empresa entregue todos los

¹⁰ En este punto también cabe destacar también el impacto que tiene en nuevas fórmulas de organización empresarial en la protección social. Véase PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “El impacto de la digitalización sobre la protección social”, *Temas para el debate*, nº 287, 2018, p. 34.

medios productivos a los trabajadores, ni tampoco que sea necesaria una dirección empresarial clásica que controle y organice el trabajo de manera directa, ni siquiera para la impartición de la formación necesaria. El desarrollo constante de las aplicaciones informáticas permite que las empresas puedan realizar toda la organización empresarial, gestionar la relación con los trabajadores y también la relación con los clientes de manera interactiva o virtual y huir, por lo tanto, de la actividad empresarial que se realiza de manera presencial.

Las consecuencias no solo han tenido repercusión en el ámbito económico y empresarial, también en el ámbito de las relaciones laborales. La mano de obra que necesariamente necesitan para la ejecución del servicio se ha realizado evitando la aplicación de las normas laborales básicas y acudiendo a la figura del trabajador autónomo. Una característica común de estas nuevas realidades empresariales ha sido que la prestación de servicios se canalice fundamentalmente a través de la figura del trabajador autónomo, provocando un nuevo episodio de “huida del derecho del trabajo”¹¹ que permite a las empresas una mayor flexibilidad para la prestación de servicios, tanto en la organización como en el sistema de retribución, y también mucho más rentable económicamente que la aplicación de un convenio colectivo, o el ahorro de otros costes laborales como cotizaciones a la seguridad social o posibles indemnizaciones por finalización de la relación laboral. La utilización de la figura del trabajador autónomo, en consecuencia, es la base del trabajo en las empresas colaborativas y negocios digitales¹² que tiene como consecuencia directa, como hemos mencionado, la no aplicación del derecho del trabajo pero que fundamentan su éxito en ofrecer la facilidad de ingresos, en la autonomía para organizarse el trabajo, pleno empleo, etc.¹³ Tanto es así, que estas empresas emplean en la relación contractual con el trabajador autónomo un lenguaje concreto, adaptado a las tecnologías, para enfatizar que la relación no es laboral sino totalmente mercantil¹⁴.

¹¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La huida del Derecho del Trabajo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1992, p. 85.

¹² Con más detalle respecto al uso de la figura del trabajador autónomo en las empresas colaborativas véase GINÈS FABRELLAS, Anna, GÁLVEZ DURAN, Sergi, “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des) protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *Indret*, nº 1, 2016, p. 16.

¹³ Resulta de interés la obra del profesor de la Universidad de Nueva York respecto, a su criterio, de las “bondades” que ofrece las empresas colaborativas para conseguir el pleno empleo. Arun Sundararajan “*Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Bases Capitalism*” Ed. The Mit-Press. Cambridge, 2016.

¹⁴ Diferentes noticias se hicieron eco del documento enviado por la empresa Deliveroo donde instaba a utilizar un lenguaje concreto (disponible en: <https://www.publico.es/sociedad/no-digas-turno-di-mision-oculta-deliveroo-precariedad-repartidores.html>).

La valoración de si la relación del trabajador con las empresas digitalizadas y de plataforma debe considerarse una relación laboral o bien puede encuadrarse la prestación de servicios en el ámbito del trabajo autónomo ha merecido especial atención en la doctrina científica¹⁵, de las autoridades políticas y, finalmente, de las instancias judiciales.

Al respecto, el Comité Europeo de las Regiones emitió un dictamen sobre economía colaborativa y plataforma en línea, de 8 de diciembre de 2016, en la que afirmaba que las nuevas formas de trabajo se sitúan en una zona intermedia entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, y que ese hecho podría conllevar la creación de una nueva categoría de trabajadores con empleos precarios¹⁶. También, la Inspección de Trabajo en las diferentes actas de infracción realizadas y los recientes pronunciamientos judiciales se han decantado por considerar que la relación es propiamente laboral, descartando, además, la posibilidad que pueda haber, por las características del trabajo realizado, una relación laboral de carácter especial¹⁷. Concretamente, en Barcelona y Valencia se inició el conflicto con los repartidores de Deliveroo que se trasladó, posteriormente, al ámbito judicial en procedimientos por despido donde se discernía si había o no relación laboral¹⁸. Desde un inicio la Inspección de Trabajo tuvo un papel importante en las diferentes actuaciones en las que intervino y en las que se decantó en reconocer que la actividad que realizaban las personas trabajadoras tenía claramente las características de una relación laboral por cuenta ajena. Mismo debate jurídico, mucho más intenso, en el ámbito judicial que finalmente se ha zanjado con la sentencia del Tribunal Supremo de derecho 25 de septiembre de 2020¹⁹ y, en el ámbito legislativo, con la aprobación de la Ley 10/2021 de 9 de julio y la modificación del artículo 8.1 del ET.

¹⁵ Al respecto GINÈS FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “Sharing economy”, *ob cit.*, p. 12. En la misma línea, TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 8.

¹⁶ Publicado en el DOUE de 9 de junio de 2017 (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016IR4163>; última consulta: 21.06.2021).

¹⁷ En tal sentido el informe de la Inspección de Trabajo de Catalunya de 9 de marzo de 2015, así como el Acta de Infracción de Trabajo de Valencia de 11 de diciembre de 2017. También la sentencia 244/2018, de 1 de junio del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia.

¹⁸ Junto a la SJS 6 de Valencia de 1 de junio de 2018, también, respecto a la empresa Take Eat Easy Spain, SJS 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018 y SJS 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019 que también confirma la laboralidad.

¹⁹ La STS de 25 de septiembre de 2020, (Rec. 4746/2019) ya ha establecido que la relación entre un “rider” y la empresa es de carácter laboral y, a tal efecto, analiza de manera exhaustiva el artículo 1 del ET con relación al supuesto concreto. Si bien concreta en el hecho jurídico séptimo que: Este Tribunal ha afirmado que “la calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio.” No es, por lo tanto, un debate cerrado.

Retomando la importante sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de septiembre de 2020, la diferenciación entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, desde un punto de vista jurisprudencial, radica en dos elementos básicos y determinantes: la dependencia y la ajenidad. No obstante, con las nuevas formas de trabajo debería valorarse si estas características principales de laboralidad se deben interpretar de manera más laxa en aras de encontrar una interpretación acorde al artículo 1 del ET y dar mayor protección a los trabajadores, o bien si estos conceptos son insuficientes para definir las nuevas formas de trabajo²⁰. Es cierto que la prestación de servicios en las nuevas empresas implica una mayor flexibilidad en la ejecución del trabajo y que la prestación laboral no solo se circunscribe al centro de trabajo y a un horario concreto. Al contrario, se puede realizar de manera flexible la prestación de servicios sin que sea este un elemento que conlleve, necesariamente, excluir la laboralidad. El Tribunal Supremo, en otras sentencias, ha venido interpretando los principios de dependencia y ajenidad de manera más acorde a la realidad de las nuevas formas de trabajo, véase, entre otras, la STS de 19 de febrero de 2014 (Recurso 3205/2012) con relación a un tertuliano radiofónico y, más recientemente, la STS de 16 de noviembre de 2017, respecto a los traductores jurados²¹.

Como se ha dicho, el Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias respecto a las características de la relación laboral. No obstante, la STS de 16 de noviembre de 2017, puede interpretarse como un punto de inflexión en la interpretación de los conceptos de ajenidad, subordinación y, sobre todo, en el elemento personalísimo de la relación laboral. En efecto, en el supuesto de los traductores jurados que prestaban servicios en la administración de justicia se declaraba la relación laboral aun cuando la empresa no facilitaba los medios materiales, puesto que entendía que para la realizar la traducción el medio radica en el conocimiento del idioma²². Asimismo, constaba la sustitución del trabajador manera esporádica por otros familiares.

Al igual que en el supuesto de los traductores, el trabajo que se realiza en empresas digitalizadas y de plataforma en ocasiones pivota en el conocimiento del trabajador y no

²⁰ El profesor Jesús Ramón MERCADER UGUINA entiende que “*en esta nueva era se produce una neta mutación en la morfología del concepto clásico de trabajador. Autonomía, coordinación o participación son los rasgos diferenciadores de este modelo frente a las clásicas de dependencia, subordinación y conflicto.*” MERCADER UGUINA, Jesús Ramón, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, p. 112.

²¹ Asimismo, durante el año 2018 se han dictado varias sentencias que declaran la relación laboral en servicios que se prestaban bajo la forma fraudulenta de trabajador autónomo. SSTS 24 de enero de 2018, (Rec. 3394/2015); 10 de abril de 2018, (Rec. 179/2016) y 18 de mayo de 2018, (Rec. 549/2018).

²² Fundamento jurídico segundo de la STS 16 de noviembre de 2017, (Rec. 2806/2015) establece que “*la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario.*”

tanto en los elementos de producción que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, lo que facilita aún más que la prestación de servicios, con ayuda de la tecnología, sea más flexible y sin necesidad que la empresa tenga un centro de trabajo físico.

1.2. El trabajo a distancia como eventual referencia en la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma

Partiendo de la premisa que los trabajadores que prestan servicios en las empresas de la economía colaborativa tienen una relación laboral según las características del artículo 1 del ET²³, cabe analizar si estos pueden considerarse trabajadores a distancia. Un elemento importante y significativo de la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma es la ausencia de centro de trabajo. Si bien la ejecución del trabajo se realiza bajo la organización de un empleador, éste no tiene un centro de trabajo físico que cumpla estrictamente los requisitos del artículo 1.5 del ET. Esta problemática, sin embargo, se analizará más adelante.

La regulación del trabajo a distancia originariamente ubicada en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, con origen en el Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y, en la Ley 3/2012, de 6 de julio se encuentra actualmente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que sustituye al Real Decreto Ley 28/20, de 22 de septiembre y deja vacía de contenido al artículo 13 del ET. Con anterioridad a la actual regulación, el artículo 13 del ET hacía mención al trabajo a domicilio en una definición similar a la establecida en el artículo 1 del Convenio 177 de la OIT²⁴. Es importante reseñar que el anterior artículo 13 del ET tenía una connotación más amplia al añadir que el trabajo a distancia era aquel que se realiza “*de manera preponderante*” en el domicilio del trabajador, no debiendo ser el domicilio el único lugar de prestación²⁵. Sin embargo, en la redacción anterior se

²³ Si bien los recientes pronunciamientos judiciales y las resoluciones de Inspección de Trabajo califican la relación de los trabajadores en las empresas de colaborativas como relación laboral, Javier THIBAUT ya apuntaba que la primera tarea que cabe realizar es la calificación jurídica de la prestación de servicios “*porque, por sus propias características, esta forma de organización laboral se encuentra en ese siempre difícil zona gris de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo*”. THIBAUT ARANDA, Javier, “*El teletrabajo*”, Consejo Económico y Social, Madrid., 2000, p. 41.

²⁴ En la OIT, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102847 (consulta 05.07.2021). Sin que el Estado haya argumentado la negativa a su ratificación. Así se recoge también por ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “*El trabajo a domicilio*”, p. 225 en DE LA VILLA GIL, Luis (Coord), VV. AA, El Trabajo, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018.

²⁵ Es importante señalar que la Ley 10/2021, de 9 de julio, diferencia entre trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo. Sin embargo, manifiesta Luís LAFONT NICUESA que “*el teletrabajo no presenta con respecto al trabajo a domicilio suficientes elementos de diferenciación que justifiquen un tratamiento legal independiente*”. LAFONT NICUESA, Luis, *Revista de Información Laboral*, nº 9, 2004, p. 5.

circunscribía al domicilio del trabajador como elemento principal. El artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que define el ámbito de aplicación, establece que se entenderá trabajo a distancia aquél que se desarrolle precisamente, a distancia con carácter regular, pero sin mencionar que deba ser en el domicilio, pudiéndose entender que es en cualquier lugar que no sea el centro de trabajo de la empresa. Además, ha de ser de manera regular, debiendo entenderse la regularidad cuando se preste servicios a distancia un mínimo del treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato²⁶.

Tanto la redacción derogada del artículo 13 del ET como el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, incluye la posibilidad de que el trabajador pueda elegir el lugar donde presta los servicios, que puede ser el domicilio u otro lugar. La diferencia radica y tiene mucha importancia en la desaparición de la expresión “*de manera preponderante en el domicilio del trabajador*” que se establecía en el artículo 13 del ET. Con la anterior regulación el domicilio del trabajador era el lugar donde debía prestar servicios con independencia que pudiera realizarse en otro lugar de manera puntual, pero el adjetivo “*preponderante*” conllevaba que el trabajo a distancia, en algún momento, debería realizarse también en el domicilio. Sin embargo, la actual regulación elimina el adjetivo y la nueva definición establecida en el artículo 2, letra a), implica que el trabajo a distancia se puede desarrollar en el domicilio o en otro lugar elegido por la persona trabajadora. Esto implica que el trabajo a distancia es posible que pueda realizarse a distancia sin necesidad, en ningún momento, que deba ser en el domicilio.

No obstante, en ambas regulaciones se incluye la posibilidad que la prestación de trabajo se desarrolle “*en el lugar libremente elegido por éste*” lo que conlleva que el empresario no puede imponer el lugar en la que debe desarrollarse el trabajo. Ahora bien, en estas nuevas formas de trabajo se debe evidenciar que, en algunos supuestos, el trabajador tampoco puede elegir libremente el lugar de servicios, sino que éste necesariamente debe realizarse fuera del propio domicilio, o en un lugar, por la propia forma de trabajo, en otro lugar distinto.

Al respecto cabe ver que la definición que realiza el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre qué debe entenderse por trabajo a distancia, no coincide con la definición de trabajador a domicilio que realiza la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio número 177. Puede observarse que el artículo 1 del Convenio 177 parte de la base que el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en otro local escogido libremente y coincide la definición con el antiguo redactado del artículo 13 del Estatuto

²⁶ Artículo 1, ámbito de aplicación, del Real Decreto Ley 28/20, de 22 de septiembre publicado en el BOE nº 253 de 23 de septiembre de 2020.

de los Trabajadores. La definición que realiza la normativa tiene un mejor encaje en las nuevas formas de trabajo que trascienden más allá del domicilio y se adapta más a las definiciones que se establecen en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo²⁷.

En las empresas digitalizadas y de plataforma entendemos que no es el trabajador quién elige prestar servicios en su domicilio o en otro lugar alternativo, sino que viene impuesto por la empresa. La propia idiosincrasia de éstas, así como del servicio que prestan, hace que necesariamente la prestación laboral se deba realizar fuera del centro de trabajo por no ser necesario, en la mayoría de las ocasiones, un centro de trabajo físico para la realización del servicio ya que el uso de las tecnologías lo hace innecesario y en el que el trabajador tampoco puede elegir dónde se realiza. Asimismo, existen servicios en los que ni existe centro de trabajo físico, ni el trabajador puede elegir el lugar de prestación de servicios puesto que viene impuesto. Piénsese, por ejemplo, en los servicios de reparto de comida donde el lugar de la prestación viene supeditado por la empresa que suministra la comida y el cliente que recibe el pedido; así como el servicio de transporte de pasajeros, como Uber, que depende del usuario que elige el destino, o un comercial que debe visitar a los clientes en sus domicilios. Pero no solo el hecho que el lugar de la prestación del servicio no dependa del trabajador, sino que tampoco depende de la empresa y su ejecución, además, reside en el uso intensivo de la tecnología.

Entendemos, en consecuencia, que el elemento principal del trabajo a distancia radica en que la prestación de servicios no se realiza en el centro de trabajo físico del empleador sino fuera de éste. La Ley 10/2021, de 9 de julio establece de manera expresa que el trabajo a distancia no se puede imponer, ni por aplicación del artículo 41 del ET, siendo necesariamente fruto de un acuerdo entre empresario y trabajadores (artículo 5).

Sin embargo, la imposición del trabajo a distancia puede venir dada de manera implícita puesto que la prestación de servicios necesariamente se realiza en un entorno donde predomina la tecnología y no es necesario un centro de trabajo y una presencia física para la organización y dirección empresarial. Ahora bien, la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma conlleva, en los casos más habituales (riders, limpieza viaria, comerciales...) que ésta se realice fuera del centro de trabajo más del 30 por ciento de la jornada lo que implica que la prestación de servicios, desde su inicio, se realiza fuera del centro de trabajo, si lo hubiera. Por lo tanto, para considerar que estos trabajadores se calificaran como trabajadores a distancia en el contrato de trabajo se debería especificar expresamente que la prestación de servicios es a distancia y debe

²⁷ Acuerdo marco promovido por el Consejo Europeo y con acuerdo con los interlocutores sociales de nivel europeo UNICE/UEAPME – CEEP y CES el 16 de julio de 2002 (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>; última consulta: 15.07.2021).

concurrir la voluntad de las partes y el acuerdo en los términos establecidos en el artículo 6 de la Ley 10/2021, 9 de julio.

En las empresas digitalizadas o de plataforma, el lugar de ejecución de la prestación de servicios a distancia no es objeto de negociación contractual, es una condición *sine qua non* por la propia idiosincrasia del servicio que se presta y la voluntariedad desaparece al ser una condición a la cual no se puede renunciar, ni negociar. La persona trabajadora no puede elegir libremente donde prestará los servicios según la definición que la Ley 10/2, de 9 de julio, realiza del trabajo a distancia en el artículo 2 a). Podemos afirmar, por lo tanto, que en la relación laboral con empresas digitalizadas y de plataforma no siempre existe una voluntariedad del trabajador respecto a la elección del lugar de la prestación de servicios puesto que necesariamente o, en la mayoría de las ocasiones, debe realizarse en un ámbito impuesto por el trabajo en sí y fuera centro de trabajo de la empresa.

Cabe analizar, si la regulación actual de la Ley 10/2021, de 9 de julio, respecto al trabajo a distancia es aplicable a la relación laboral en las empresas digitalizadas y de plataforma.

Atendiendo a la antedicho, debería distinguirse diferentes hipótesis de trabajo en función de si el trabajo se desarrolla o no en el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. Así, en aquellos escenarios en los que la persona trabajadora desarrolla una prestación de servicios “física” (reparto, atención domiciliaria, comerciales...) la nota de la libre elección desaparece pues el lugar de prestación de servicios no se elige libremente. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia sólo resultaría aplicable cuando sea la persona trabajadora la que elige el lugar de prestación de servicios. Puede afirmarse, por lo tanto, que las personas trabajadoras de empresas digitalizadas o plataformas que desarrollen este tipo de servicios podrían no ser considerado *sensu stricto* como trabajadores a distancia en los términos establecidos por la Ley 10/2021, de 9 de julio. La regulación de la Ley 10/2021, 9 de julio, se realiza partiendo de la premisa que el trabajador presta servicios de manera presencial y se acuerda, de manera temporal, la prestación de servicios a distancia. La norma, en consecuencia, parte de una perspectiva que no encaja con la precisión suficiente para una protección garantista de aquellos trabajadores en empresas digitalizadas o de plataforma donde el trabajo, desde su inicio, es a distancia.

El trabajo a distancia no significa, necesariamente, que el trabajo se realice, en algún momento, en el domicilio del trabajador. La jurisprudencia no ha definido, ni interpretado el concepto “*trabajo a distancia*” según la regulación actual del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, bajo el redactado del artículo 13 del ET anterior a la reforma laboral del año 2012 se ha definido en la jurisprudencia de manera parcial y siempre

haciendo hincapié en el elemento de la dependencia y el lugar de trabajo²⁸. En efecto, la jurisprudencia se centraba en determinar si en el trabajo a domicilio concurrían las notas de ajenidad y destacaba, sobre todo, el elemento de la vigilancia empresarial al entender que en el trabajo a domicilio no había una vigilancia estricta del empresario respecto al control de la ejecución del trabajo. Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1988 (nº 775) resuelve un recurso un supuesto en el cual un trabajador prestaba servicios en su domicilio y remitía el trabajo a la empresa considerando que: *“ninguno de los caracteres con los que la doctrina legal identifica la dependencia propia de trabajo y que la vigente fórmula legal describe como trabajo realizado «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica», expresión que acentúa el carácter estructural frente al psicológico de la vinculación entre trabajador y empleador empresario, por lo que el motivo no puede gozar de favorable acogida”*. Efectivamente, el trabajo a domicilio requería por la jurisprudencia probar el elemento de la dependencia y el poder del empresario aun cuando el trabajo se prestaba en el domicilio del trabajador²⁹. Es importante destacar, por lo tanto, que en el trabajo a domicilio la vigilancia del empresario respecto a la ejecución del trabajo es un elemento definidor pero que no impide que haya de concurrir la dependencia.

La reforma laboral de 2012 que cambió el redactado del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores e introdujo el concepto de trabajo a domicilio, pero *“omitió toda referencia a la utilización de las tecnologías de la información como seña distintiva del teletrabajo en el ámbito del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002 (AMETT)”*³⁰. Asimismo, la OIT tampoco ha realizado específicamente una definición del trabajo a

²⁸ En este sentido José LUIJÁN ALCARAZ establece que *“la labor de la jurisprudencia ha sido, en su parte más notable, una tarea encaminada a distinguir, dentro del trabajo a domicilio, las manifestaciones asalariadas de las autónomas”*. Véase LUIJÁN ALCARAZ, José, *El trabajo a domicilio en CAMPS RUIZ, Luis Miguel, RAMÍREZ MARTINEZ, Juan Manuel; SALA FRANCO, Tomás (Coordinadores) crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio ALBIOL MONTESINOS, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, p. 202.*

²⁹ Véase al respecto también la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 18 de octubre de 2000, (Rec. 3509/2000) en la que hace hincapié en los elementos antedichos. *“En consecuencia, se trata de un típico supuesto de trabajo a domicilio que regula el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, y de ahí la mayor libertad con la que cuenta la trabajadora que no está sometida a la directa e inmediata vigilancia del empresario lo que le permite una cierta autonomía en el modo de realizar la prestación de servicios, pero que no hace desaparecer las notas que caracterizan toda relación laboral.”* (Fundamento jurídico único).

³⁰ Así lo manifiestan PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, PRECIADO DOMÉNECH, Carlos Hugo, *“Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”*, *Actualidad Laboral 2*, Sección Estudios, 2013, p. 214.

distancia que remite, según la propia terminología, al término teletrabajo³¹. Ahora bien, del redactado del artículo 13 del ET se desprende la importancia al domicilio del trabajador como elemento principal del lugar de prestación de servicios al incluir el adjetivo “preponderante”, con la nueva redacción de la Ley 10/2021, de 9 de julio este elemento desaparece y podría considerarse trabajador a distancia aquel que preste servicios en un lugar diferente al domicilio y que no necesariamente debe ser siempre el mismo lugar.

El artículo 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio establece un elemento esencial que no es otra que la voluntariedad del trabajador³² para realizar trabajo a distancia. Asimismo, en el artículo 5 también se establece el porcentaje de jornada que debe realizarse a distancia y cuál de manera presencial, sin perjuicio de que toda la jornada pueda ser a distancia. El hecho diferencial radica, por lo tanto, en la voluntariedad del trabajo a distancia. La Ley 10/201, de 9 de julio, pivota siempre en la voluntariedad y el acuerdo para realizar trabajo a distancia sin que pueda imponerse mediante el artículo 41 del ET y, como ya hemos apuntado, en las empresas digitalizadas o de plataforma la prestación de servicios necesariamente debe realizarse a distancia lo que conlleva que el elemento de la voluntariedad desaparezca. Si bien en el contrato de trabajo se deberá adecuar a las exigencias formales y materiales que establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, el elemento de la voluntariedad, que existirá en el momento de la formación del contrato de trabajo, se ve matizado al existir opción de poder prestar servicios de manera física en un centro de trabajo con independencia de la adscripción a uno de ellos. La Ley 10/2021, de 9 de julio, en el artículo 5.3, regula la posibilidad de la reversibilidad de la medida únicamente cuando se pasa de la prestación de servicios de manera presencial a la modalidad de la prestación de servicios a distancia, pero no se prevé esa reversibilidad cuando la contratación, desde su inicio, se pacta para expresamente para trabajar a distancia, salvo se pacte de manera expresa en el contrato de trabajo.

El trabajo a distancia no implica necesariamente que la tecnología sea esencial para la ejecución del trabajo. Existen trabajos manuales que se pueden desarrollar en el domicilio del trabajador sin que implique el uso de la tecnología y encuadrarse también como trabajo a distancia. Hasta la publicación del Real Decreto Ley 28/20 en el ET no se hacía referencia alguna al teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia. La nueva regulación, de manera expresa en el artículo 2, define el teletrabajo como “*trabajo a*

³¹ Respecto a esta cuestión Tatsiana USHAKOVA entiende que los tres términos más habituales que emplea la OIT - “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. USHAKOVA, Tatsiana, “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internaciones y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4, vol. 3, 2015, p. 74.

³² El Acuerdo Marco Europeo establece en la cláusula 3ª que el teletrabajo debe ser voluntario.

distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.” Por vez primera en nuestra legislación se realiza una diferenciación expresa que, anteriormente, podíamos entender implícita. El trabajador de empresas digitalizadas o de plataforma puede afirmarse que es un teletrabajador puesto que sus funciones, necesariamente, deben desarrollarse con el uso de la tecnología con independencia del lugar de prestación de servicios. Adquiere más importancia el uso de la tecnología en el sentido que sin ésta no sería posible la prestación de servicios, que el espacio físico donde se desarrolla. El elemento clave, como hemos dicho, no es dónde se presta el servicio, sino cómo se realiza éste.

El hecho que las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas digitalizadas no puedan considerarse trabajadores a distancia no implica negar la conveniencia, en aras de otorgarles seguridad jurídica, de que pudieran extenderse los preceptos relativos al ejercicio de los derechos individuales, –por ejemplo, el derecho a la formación, a la promoción profesional, a la prevención de riesgos laborales–, también, los de carácter colectivo como la participación en elecciones sindicales o medidas de acción sindical; y por supuesto, como presupuesto básico, para el ejercicio de múltiples derechos, la obligación de estar adscritos a un centro de trabajo.

2. El concepto de centro de trabajo

La pérdida de importancia del espacio físico para la prestación de servicios o, su carácter subsidiario, convierte al teletrabajador en un trabajador “apátrida”. No tener un centro de trabajo físico de la empresa en el que prestar servicios tiene implicaciones que afectan al ejercicio de todos los derechos, pero de manera especial y singular a los derechos colectivos por cuanto por su naturaleza y por su configuración legal se construyen sobre la idea de una colectividad que pivota en torno al centro de trabajo. Si bien el artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, regula los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, e intenta equiparar su contenido y alcance a los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo, nada se plantea respecto a empresas que no tengan un centro de trabajo. La norma, no contempla la hipótesis que una empresa no tenga un centro de trabajo físico donde adscribir a las personas trabajadoras y, por lo tanto, no establece elementos o criterios jurídicos que den una solución a cómo se debe desarrollar o ejercer los derechos de representación colectiva en esos supuestos.

Como ya hemos apuntado, la nueva regulación parte de la premisa que el trabajo a distancia parte de un trabajo presencial, pero nada establece respecto a los derechos colectivos si no existe centro de trabajo. La garantía de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia se fundamenta en la equiparación con los trabajadores que presten

servicios en el centro de trabajo³³ al que están adscritos. Entendemos que la problemática surge en aquellas empresas donde la organización hace innecesario un centro de trabajo y, por lo tanto, para el desarrollo y aplicación del artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio no existe un elemento de comparación o de referencia para garantizar los derechos colectivos. Evidentemente, la adscripción al centro de trabajo que resulta obligatoria por la normativa no puede ser un simple domicilio social sin que se cumplan las exigencias del artículo 1.5 del ET. En consecuencia, el desarrollo de empresas digitalizadas o de plataformas donde todos los trabajadores que prestan servicios lo realizan en forma de teletrabajo y no existe centro de trabajo, lleva a analizar si actualmente el concepto de centro de trabajo, necesario para el desarrollo de los derechos colectivos, se adecua a las nuevas realidades de organización empresarial.

Las nuevas formas de organización empresarial, que favorecen la digitalización de las relaciones laborales, especialmente cuando supone la prestación de servicios se realice sin la existencia de un centro de trabajo físico, conlleva que la definición que realiza el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 1.5 resulte insuficiente para dar cabida a las nuevas formas de organización empresarial. Si bien la definición resulta parca³⁴, la jurisprudencia ha ido matizando el concepto de centro de trabajo adaptándola a las nuevas realidades empresariales y que tienen especial transcendencia a efectos electorales y también respecto al trabajo a distancia; pero no lo suficiente, a nuestro criterio, para dar cabida a las nuevas formas de organización empresarial en las empresas digitalizadas o de plataforma.

La regulación en la normativa del concepto de centro de trabajo ha sido invariable en el Estatuto de los Trabajadores y siempre se ha asociado a un espacio físico donde el empresario ejerce su poder de dirección y organización del trabajo. Ahora bien, la desaparición física del centro de trabajo y el ejercicio del poder empresarial a través de las tecnologías no implica que no pueda existir una unidad productiva compuesta, entre otros elementos, por las personas trabajadoras que prestan servicios bajo la dirección y organización de estas empresas. Es evidente que la relación centro de trabajo físico y unidad productiva quiebra con las nuevas formas de organización empresarial donde el poder de dirección y organización se realiza de manera no presencial.

³³ El artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, hace referencia únicamente a centro de trabajo y, por lo tanto, a que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

³⁴ Afirma César MIÑAMBRES PUIG que “*el legislador le otorga carta de naturaleza en la ley pero olvida la concreción de su concepto*”. MIÑAMBRES PUIG, César, *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, p. 91.

2.1. El concepto de centro de trabajo en la Unión Europea

Para una mejor acotación del objeto de estudio, debemos analizar, en primer lugar, el concepto de centro de trabajo en la legislación y jurisprudencia europea a fin de determinar si ésta se adapta o no las nuevas formas organizativas. Son varias las Directivas que de manera directa o indirecta hacen referencia al centro de trabajo, no obstante, en ninguna de ellas se establece de manera clara y precisa una definición que delimite que debe entenderse como centro de trabajo y pueda servir de referencia para los estados miembros. Efectivamente, no existe una definición autónoma sobre el concepto de centro de trabajo aunque sí tiene, como veremos, relación respecto a los despidos colectivos donde sí se hace mención al “*centro de trabajo*” pero sin establecer tampoco una definición que nos proporcione elementos suficientes para definir qué debe entenderse como centro de trabajo en el ámbito de la Unión Europea. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), como analizaremos a continuación, entiende, en primer lugar, que el concepto “*centro de trabajo*” es un concepto de Derecho de la Unión y “*no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados Miembros*”³⁵ y, por lo tanto, “*debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión*”³⁶. Para ello es necesario analizar qué establecen las Directivas al respecto para determinar si existe una definición en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

La directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, hace mención a los centros de trabajo para delimitar la afectación del número de personas trabajadoras en un despido colectivo pero sin realizar una definición, ni siquiera se establece algún elemento definitorio o requisito. Sin embargo, en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2011, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresa, de centro de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, si bien no hay referencia expresa al centro de trabajo sí se introduce un concepto, incluso en el título de la directiva, que no se recoge en la anterior directiva, a saber, el concepto de “centro de actividad” diferenciado expresamente del concepto de empresa. Efectivamente, no podemos equiparar el concepto de actividad al concepto de centro de trabajo si bien existen muchos elementos que podemos entender que son comunes. En primer lugar, la directiva al mencionar el traspaso de centros de actividad establece que debe mantenerse la unidad económica que permita “llevar a cabo una

³⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 30 de abril de 2015. Asunto C-80/14.

³⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 12 de mayo de 1998. Asunto C-367/96.

actividad económica, ya fuera esencial o accesorio³⁷” y que pueda continuarse con la actividad una vez deslindada de la empresa³⁸. El propio artículo 1.1 b) establece que debe existir un conjunto de medios organizados que permitan esa transmisión y, a diferencia de lo que podría entenderse como centro de trabajo, en un centro de actividad, éste puede encontrarse en uno o varios centros de trabajo de la empresa puesto que la transmisión se delimita a la actividad. En ese sentido, la delimitación viene dada por la actividad y no por la organización empresarial³⁹ que sí es un elemento que debe definir el concepto de centro de trabajo. En consecuencia, el centro de actividad no equivale a centro de trabajo, asimismo, el propio artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores establece que la sucesión puede realizarse en una empresa, centro de trabajo o una unidad productiva autónoma que debe entenderse como centro de actividad según lo dispuesto en la directiva 2001/23/CE.

Mayor concreción se realiza en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea puesto que en el artículo 2 realiza una definición de centro de trabajo a efectos de la Directiva estableciendo que debe entenderse como “*una unidad de actividad definida conforme a la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, y en la que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con medios humanos y materiales.*” Cabe destacar, en primer lugar, que la directiva la circunscribe a una “unidad de actividad” pero que deja la definición a la legislación de los estados miembros. Ahora bien, se introducen algunos elementos que pueden servir para su definición y concreción como es que debe existir una actividad económica, en un sentido amplio, pero que debe ser continuada en el tiempo y en el que se empleen medios humanos y materiales que debemos entender que son necesarios para la actividad económica⁴⁰.

³⁷ Artículo 1.1 b) establece que “se considerará traspaso a efectos de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio.

³⁸ STSJCE 19 de septiembre de 1995, Rygaard, C-48/94)

³⁹ En este sentido Juan Antonio MALDONADO MOLINA entiende que el “*TJCE adoptó una noción más próxima a la de «empresa-actividad» que la de «empresa-organización», considerando objeto de transmisión no sólo al conjunto de la empresa (actividad productiva y base organizativa en la que se desarrolla la actividad) sino también la de una sola parte: la actividad productiva, pero sin el soporte material o infraestructura de la misma, siempre que sea posible continuar con dicha actividad*”. Véase, MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, “Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad DOCE de 5 de marzo de 1977”, *Actualidad Laboral*, tomo 2, 2000, p. 41.

⁴⁰ A este respecto véase ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188, 2016, p. 148.

En definitiva, las diferentes directivas que hacen referencia al centro de trabajo⁴¹ no establecen, como ya se ha dicho, una definición clara de centro de trabajo que nos permita analizar si el centro de trabajo según la legislación europea puede servir para redefinir que debe entenderse como centro de trabajo en las nuevas formas de organización empresarial.

La jurisprudencia del TJUE no es muy prolífica respecto a la definición de centro de trabajo y las sentencias que abordan su régimen jurídico lo hacen en relación a los despidos colectivos. La primera sentencia que aborda la problemática de su definición es la Sentencia de 7 de diciembre de 1995 – Caso Rockfon, aunque previamente y de manera muy parca, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó una sentencia en fecha 7 de febrero de 1985 (Asunto Botzen) donde apuntaba que la relación laboral se caracteriza por el nexo entre el trabajador y el lugar donde presta servicios⁴². Puede observarse, que la definición que realiza de centro de trabajo está ligada con el concepto de relación laboral en la que indica que ésta *“se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y aquella parte de la empresa a la que se halle adscrito para desempeñar su cometido”*⁴³. En efecto, la relación laboral existe porque el trabajo se encuentra adscrito “a aquella parte” de la empresa que puede entenderse que es un centro de trabajo. Un primer elemento, por lo tanto, es el hecho que el trabajador puede estar prestando servicios en la empresa o en “aquella parte de la empresa” que no necesariamente debe cumplir todos los requisitos de organización y dirección de una empresa, como pueda ser una mera dependencia o sucursal. Seguidamente, la sentencia define centro de trabajo como *“aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido”* y, añade, que *“a efectos de la definición del concepto de centro de trabajo no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.”* Resulta importante destacar, que la definición que realiza de centro de trabajo pivota en un elemento esencial, a saber, la adscripción de los trabajadores a un centro de trabajo, que denomina “parte de la empresa” o “unidad de la empresa” pero en la que no es necesario, y se convierte en requisito accesorio, que haya una dirección facultada “para efectuar autónomamente” despidos, lo que debe entenderse que no tiene por qué tener

⁴¹ También hace referencia, aparte de las mencionadas, la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario en la que establece que el cierre de la actividad se puede dar en la totalidad de la empresa o centro de trabajo siempre que sea definitivo.

⁴² En este sentido la sentencia del TJUE de fecha 7 de febrero de 1985 (Asunto 186/83) establece en el fundamento de derecho decimoquinto que: *“Debe acogerse el punto de vista de la Comisión. En efecto, la relación laboral está caracterizada esencialmente por el nexo que existe entre el empleado y la parte de la empresa o del centro de actividad a la que está destinado para realizar su trabajo.”*

⁴³ Fundamento jurídico 31.

una dirección empresarial. La definición que se realiza por el TJUE del centro de trabajo es una “unidad” donde constan adscritos los trabajadores y donde prestan servicios. Esta definición, del todo genérica, puesto que no define claramente qué debe entenderse por “unidad” de la empresa, si debe ser autónoma (parecería que no pues no se exige autonomía funcional) o ser una unidad productiva propia, no encaja con la definición que realiza el Estatuto de los Trabajadores sobre los requisitos que debe tener un centro de trabajo. Ahora bien, como analizaremos más adelante, esta definición genérica en la que adscripción del trabajador es el requisito principal, podría servir para definir que es un centro de trabajo en las nuevas empresas digitalizadas y de plataforma. Es claro, que el elemento de la adscripción la utiliza el TJUE para poder establecer un elemento de afectación de los trabajadores en el marco de un despido colectivo en una “unidad” o “parte” de la empresa, pero la adscripción también sirve para determinar la unidad electoral y ejercer derechos colectivos.

La doctrina contenida en la sentencia Rockfon se sigue manteniendo por el TJUE en la sentencia de 7 de septiembre de 2006, asunto Agorastoudis, pero en la que se establece expresamente, puesto que no lo hace en la anterior, que la definición de centro de trabajo se realiza de manera “muy amplia”, con la finalidad “de limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos.” Parece que el TJUE delimita la definición de centro de trabajo exclusivamente al despido colectivo, delimitación, sin embargo, que no hace expresamente en la sentencia Rockfon.

La sentencia Rockfon y Agorastoudis son las únicas que se dictan por el TJUE que hacen referencia al concepto centro de trabajo cuando todavía no se había aprobado la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En esta Directiva, como ya apuntamos, sí se establece una definición del concepto “centro de trabajo” en la que añaden más elementos definitorios. Por un lado, que se desarrolle una actividad económica, que sea continuada y que se realice con medios humanos y materiales. No obstante, la Directiva obvia el elemento que consideró el TJUE en la sentencia Rockfon como clave para la definición del centro de trabajo, es decir, la adscripción de los trabajadores a una “unidad”, sin que pueda interpretarse que la mención a “medios humanos” conlleve que tengan que haber personas trabajadoras necesariamente adscritas. Si bien, debe entenderse que de manera implícita debe haber una adscripción a un centro de trabajo, de lo contrario, carecía de sentido la propia definición.

Se produce un punto de inflexión con la sentencia del TJUE de fecha 15 de febrero de 2017 en el asunto Athinaïki. El objeto del pleito vuelve a ser la interpretación del concepto “centro de trabajo” en la directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos. En este supuesto,

partiendo de que la jurisprudencia anterior realiza una definición muy amplia del concepto centro de trabajo, ahora se intenta realizar una mayor concreción en el fundamento 27 al establecer que puede constituir un centro de trabajo “*en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo estas tareas*”. Una definición, claramente, mucho más concreta y con muchos más requisitos y que, en parte, coincide con la definición que se realiza en la Directiva 2002/14/CE pero a la que no se hace referencia en la sentencia. Efectivamente, el TJUE establece elementos definitorios hasta entonces no analizados y que en cierta manera complementa, aunque tiene elementos comunes, la definición que se realiza en el Directiva 2002/14/CE. Tanto en la norma como en la jurisprudencia se establece claramente que debe tener una actividad económica que debe tener relación con la actividad de la empresa pero que tiene cierta autonomía; además que ésta debe ser permanente y contar con medios técnicos⁴⁴, que podríamos entender que son también medios humanos y materiales y con una estructura organizativa propia⁴⁵. Si partimos de los elementos establecidos en la Directiva y la sentencia, podríamos decir que la definición del concepto de trabajo es mucho más concreta. No obstante, hay un elemento que, como habíamos dicho, fue básico para el TJUE, pero que se elimina tanto en la Directiva como en la sentencia Athinaïki; la adscripción de las personas trabajadoras al centro de trabajo.

No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 30 de abril de 2015⁴⁶, en el asunto USDAW y también en el marco de la Directiva 98/59/CE vuelve a interpretar el concepto de centro de trabajo a fin de establecer si cabe o no un período de consultas en el supuesto de un despido colectivo. A diferencia de los pronunciamientos anteriores y, concretamente de la sentencia Athinaïki, el TJUE, vuelve a recuperar la idea de la adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo, si bien el propio Tribunal establece que la sentencia Athinaïki lo que hizo fue realizar “precisiones adicionales sobre el concepto “centro de trabajo⁴⁷”. En consecuencia, el TJUE vuelve a introducir el elemento a la adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo cuando la empresa tenga varias entidades⁴⁸. Si bien, la adscripción en el supuesto referenciado el TJUE la realiza para una determinada finalidad y en el marco de los despidos colectivos, este hecho no es óbice para afirmar que el elemento de la adscripción es esencial.

⁴⁴ En la directiva se hace mención Actividad continuada y la sentencia de cierta permanencia y estabilidad.

⁴⁵ En la directiva se hace mención Medios humanos y materiales – medios técnicos y estructura organizativa

⁴⁶ Sentencia del TJUE de fecha 30 de abril de 2015. Asunto C-80/2014.

⁴⁷ Véase el fundamento de derecho 49 de la sentencia del TJUE de fecha 15 de febrero de 2007, C-270/2005.

⁴⁸ En este mismo sentido las SSTJUE de fecha 13 de mayo de 2015, C-182/2013 y de fecha 13 de mayo de 2015, C-392/2013 (Asunto Rabal Cañas) reitera el elemento de la adscripción a un centro de trabajo.

Asimismo, puede interpretarse que la definición que realiza el TJUE respecto al concepto de trabajo es funcional, es decir, lo adapta con relación a la problemática que se plantea, en este supuesto, por la problemática que se plantea en los despidos colectivos.

2.2. *El concepto de centro de trabajo en el ordenamiento jurídico español*

El concepto de centro de trabajo, en el ordenamiento jurídico español, se encuentra regulado en el artículo 1.5 del ET. Redactado que, desde la aprobación de la norma, no ha sido afectado por ninguna de las reformas legislativas. Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores define el centro de trabajo como “*la unidad productiva dotada de organización específica y dada de alta como tal ante la autoridad laboral*”. La conceptualización del concepto de trabajo resulta importante a distintos efectos que transitan desde el derecho individual al derecho colectivo (movilidad geográfica, ejercicio de derechos de conciliación, determinación procedimientos de flexibilidad interna/externa, representación legal de los trabajadores, etc.).

Como ya hemos indicado, el artículo 1.5 del ET se ha mantenido su redactado y, también es destacable, no fue objeto de discusión por los partidos políticos en los trabajos parlamentarios en el Congreso de los Diputados que mantuvo el mismo redactado, aunque no su ubicación sistemática, desde la presentación del borrador del ET⁴⁹. Del artículo 1.5 del ET se establecen tres requisitos que deben concurrir, aunque no todos necesariamente, para determinar la existencia de un centro de trabajo. A saber, que haya una unidad productiva, que esté dotada de una organización específica y que sea dada de alta ante la autoridad laboral. Pero debemos destacar un elemento que, sin duda, se da por hecho y que no es discutible, que el centro de trabajo necesita de una ubicación física. Efectivamente, la concepción clásica, más allá del análisis de los elementos que la configuran, siempre parte de la premisa que el centro de trabajo se constituye en una localización física. Cabe replantearse, si actualmente, en los nuevos modelos de empresas digitalizadas o de plataformas necesariamente debe haber una ubicación física y plantear si actualmente puede constituirse un centro de trabajo sin éste esté ubicado en un espacio físico delimitado.

Para una mayor acotación y un análisis posterior resulta necesario analizar cada uno de los requisitos de manera separada puesto que existe una doctrina y jurisprudencia muy consolidada respecto a la interpretación de estos elementos.

⁴⁹ Puede consultarse los trabajos parlamentarios en MERINO MERCHÁN, José F., Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, 10 de marzo, Congreso de los Diputados, Madrid, 1980, Volumen I y II.

2.2.1. Alta ante la autoridad laboral

Alterando el orden del redactado del artículo 1.5 del ET, analizaremos en primer lugar el requisito “*alta ante la autoridad laboral*”. A priori, y de una interpretación literal del precepto podríamos concluir que es un requisito imprescindible y que debe darse en todos los supuestos para entender que nos encontramos ante un centro de trabajo. Sin embargo, la doctrina, pero sobre todo la jurisprudencia, ha establecido que el elemento de dar de alta en la autoridad laboral es un requisito que no puede ser exigible e indispensable para establecer que existe centro de trabajo. Efectivamente, este elemento puede resultar absolutamente estricto puesto que exigir el alta ante la autoridad laboral deja a la empresa la posibilidad de determinar cuando hay o no centro de trabajo con el simple hecho de no cumplir este trámite administrativo. Efectivamente, el Tribunal Supremo, si bien ha admitido que el concepto de trabajo tiene unos contornos indeterminados, tampoco puede quedar su definición o determinación únicamente al empresario refiriéndose a que el alta ante la autoridad laboral no puede conllevar que la constitución del centro de trabajo quede únicamente al arbitrio del empresario.⁵⁰

Si bien el Tribunal Supremo realizó esta interpretación, fue el extinto Tribunal Central de Trabajo quien ya determinó, en la sentencia de 27 de febrero de 1987, “que no era un trámite constitutivo”. De hecho, el Real Decreto ley 1/1986, de 14 de marzo todavía vigente y que se aprobó como medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales simplificó ese requisito al establecer que para la obtención de la licencia y autorización de un centro de trabajo se podrían otorgar por silencio administrativo positivo⁵¹, además de quedar suprimido, según el artículo 6, el requisito de la previa autorización para proceder a la apertura de un centro de trabajo. A mayor abundamiento, con relación a esta norma se dictó la Orden Ministerial de 6 de octubre de 1986 que desarrolló el procedimiento para comunicar la apertura de un centro de trabajo. De manera paradójica, la norma entendía que podía existir un centro de trabajo, sin trabajadores por

⁵⁰ El concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, pero ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Véase en esta sentencia la STS 24 de febrero de 2011, (Rec. 1764/2010).

⁵¹ En la exposición de motivos de la norma se establece que “*Dentro del primer grupo de medidas, el Real Decreto - ley hace una aplicación del silencio administrativo positivo, limitada en su ámbito funcional a aquellos procedimientos en los que la necesidad de una actuación administrativa eficaz y plena de garantías para los particulares es más intensa y viene significada, además, por el hecho de su obligado contraste con los procedimientos homólogos que se llevan a cabo en otros países europeos integrados con el nuestro en una misma área comunitaria.*” Asimismo, se establecen excepciones para determinadas industrias que se recogen en el anexo de la norma.

cuenta ajena⁵², aunque difícilmente sin trabajadores pueda existir una unidad productiva con una organización específica.

Esta orden ministerial quedó derogada por la aprobación de la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que debe reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo. En esta nueva norma, en el artículo 1.2, se hace constar que a los efectos de lo dispuesto en esta orden “*los conceptos de empresario y de centro de trabajo serán los expresados en sus definiciones positivas, de conformidad al ordenamiento jurídico social*”. Cabe resaltar, que la remisión al centro de trabajo no se realiza expresamente al artículo 1.5 del ET sino de manera genérica al ordenamiento jurídico social. Básicamente, la única diferencia respecto a la orden ministerial derogada es que no se establece que pueda haber un centro de trabajo sin personas trabajadoras.

No es discutido, por lo tanto, que el requisito de alta ante la autoridad laboral es un elemento de carácter formal y que en cierta manera es ajeno a la realidad del concepto de trabajo ya que no afecta de manera directa a la organización específica como unidad productiva. No obstante, hay jurisprudencia que entiende que el hecho que el empresario no haya dado de alta el centro de trabajo se presume *iuris tantum* su existencia aunque se pueda acreditar, posteriormente, la ausencia de unidad productiva y organización específica para determinar que es una mera dependencia o sucursal⁵³.

2.2.2. Unidad productiva

El siguiente elemento definidor del centro de trabajo, su condición de unidad productiva también ha sido objeto de interpretación judicial tanto de los juzgados sociales como también de los juzgados mercantiles. El Tribunal Supremo ha circunscrito la unidad productiva “*donde se desarrolla una parte sustantiva de la actividad empresarial*⁵⁴” añadiendo además que éstas están “*claramente diferenciadas desde el punto de vista geográfico o de localización*”. Si bien puede definirse como un conjunto de medios materiales y también humanos que interviene en la producción de servicios y bienes⁵⁵ la

⁵² Efectivamente, el artículo 1.2 de la orden ministerial establece que “la obligación de efectuar la comunicación (de apertura de un centro de trabajo) incumbe al empresario ocupe o no trabajadores por cuenta ajena.”

⁵³ La sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2003, (Rec. 64/2003) manifestó que: “*una vez causada la alta administrativa del centro de trabajo, hay que presumir la existencia real del mismo, y aun cuando se trate de una presunción «iuris tantum», susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario; quien niegue la existencia del centro, habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que configurarían la misma*”.

⁵⁴ STS 14 de julio de 2011, (Rec. 140/2010).

⁵⁵ En este mismo sentido se pronuncia la STS 14 de julio de 2011, (Rec. 140/2010).

definición desde un punto de vista mercantil también resulta necesaria. La ley concursal prevé la posibilidad de transmisión de unidades productivas que no significa una equivalencia conceptual a centro de trabajo. Cabe destacar que la ley concursal, antes de la reforma realizada por el Real Decreto Ley 11/2014, no contenía una definición clara respecto a qué debe entenderse como unidad productiva y eran los juzgados de lo mercantil quienes realizaban una definición. A modo de ejemplo, el Juzgado de lo Mercantil 1 de Bilbao en Auto de fecha 30 de abril de 2007 realiza una definición analizando la ley concursal y el Estatuto de los Trabajadores: *“El concepto de empresa puede entenderse, atendiendo al art. 149 LC como el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad, que es susceptible de transmisión. Centro de trabajo es aquella parte de la empresa con autonomía organizativa por contar con un poder de dirección y unidad productiva aquella parte que disponga de autonomía de producción”*⁵⁶. La definición de este concepto fue debatida por los magistrados especialistas mercantiles en materia de convenio, segunda oportunidad y transmisión de unidades productivas en el marco de unas jornadas celebradas en Pamplona los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2015. Cabe destacar que el ponente propuso cuatro conceptos de unidad productiva y, finalmente, *“a la vista de los artículos 149.4 de la LC y 44.2 del ET, la cuestión quedó reducida a si era o no preciso que la unidad productiva tuviera medios humanos (contratos de trabajos o trabajadores)”*⁵⁷. Según las propias votaciones la mayoría de los magistrados entendía que para valorar la unidad productiva no era necesario que hubieran puestos de trabajo o medios humanos⁵⁸.

No obstante, el análisis de la unidad productiva no puede realizarse exclusivamente desde un punto de vista mercantil puesto que a efectos laborales la inexistencia de medios humanos deja vacío de contenido el concepto de centro de trabajo a efectos laborales. Es decir, no todas las unidades productivas son centros de trabajo⁵⁹. Entendemos, por lo tanto, que la unidad productiva conlleva una actividad concreta y específica que puede

⁵⁶ Auto del Juzgado Mercantil de Bilbao. En los mismos términos el Auto de 5 de octubre de 2015 del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Segovia y de manera más exhaustiva el Auto de fecha 7 de julio de 2016 del Juzgado de lo Mercantil nº 5 de Barcelona.

⁵⁷ PRIETO GARCÍA-NIETO, Ildefonso, y GABALDÓN CODESIDO, Enrique, “Conclusiones. Jornada de magistrados especialistas de mercantil”, Pamplona, 2015 (disponible en: <http://www.estudioconcursal.com/wp-content/uploads/2015/12/Conclusiones-Magistrados-Pamplona-Nov-2015.pdf>; última consulta: 06.09.2021).

⁵⁸ Entendían los magistrados que, a la vista de la STS de 20 de octubre de 2014, (Rec. 3291/2013) este elemento no tenía importancia puesto que se atribuía a la jurisdicción social la competencia para decidir sobre la subrogación o no del adquirente de la unidad productiva en las cuotas de la seguridad social.

⁵⁹ Así lo establece también ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio; *ob cit.*, p. 145. En el mismo sentido véase VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 194, 2017, p. 220.

diferenciarse del concepto de empresa y tiene una autonomía e independencia de ésta respecto a la funcionalidad. Es decir, una unidad productiva es una explotación diferenciada que constituye una unidad socio económica de producción⁶⁰. Si bien la unidad productiva pudiera existir sin una organización específica⁶¹, a los efectos de definir el concepto de centro de trabajo resulta necesario que esa “unidad” tenga una organización específica.

2.2.3. Organización específica

La organización específica supone también un elemento importante para determinar la existencia de un centro de trabajo y que guarda relación con el concepto de autonomía organizativa respecto al conjunto de la empresa⁶². Asimismo, se debe analizar con atención el requisito de la organización específica, si bien debe existir cierta autonomía ésta no puede ser total respecto a la empresa⁶³, de la que siempre debe tener relación⁶⁴. Una empresa puede tener un centro de trabajo donde se desarrolle su actividad y siempre habrá una organización mínima para que pueda desarrollarse, pero ésta no puede ser tal entidad que el centro de trabajo pueda considerarse como una empresa independiente o distinta. Siempre deberá existir una dependencia en ciertos elementos organizativos, como la dirección financiera, la de recursos humanos o la gestión de las materias primas. Póngase de ejemplo una empresa de reparación de vehículos, puede tener diferentes centros donde exista una organización específica puesto que se necesitan una serie de herramientas y personal que organice el trabajo, pero sigue teniendo una dependencia respecto a otros elementos no inherentes a la actividad propia de la reparación, como la gestión de recursos humanos, la gestión de los pedidos o la contabilidad.

Cabe apuntar que la organización específica, per se, no conlleva que debe reputarse como centro de trabajo cualquier espacio físico donde se encuentren medios de producción y se

⁶⁰ Al respecto las STS de 26 de enero de 1988, (Rec. 2365/1197).

⁶¹ Véase MIÑAMBRES PUIG, César, *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*. Ministerio de trabajo y seguridad social, Madrid, 1985, p. 171.

⁶² En este sentido la Sentencia del TSJ de Galicia de 1 de julio de 2011, (Rec. 5121/2010), hace referencia a la importancia del carácter autónomo del centro de trabajo.

⁶³ Así lo apunta también ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, *ob cit*, p. 146.

⁶⁴ STS de 11 de enero de 2017, (Rec. 24/2016) define la organización específica como un concepto jurídico indeterminado “*que alude a la realización en tal lugar de parte de la actividad productiva de la empresa bien desde un punto de vista funcional o desde el punto de vista geográfico*”. En el mismo sentido, las SSTS de 17 de septiembre de 2004, (Rec. 81/2003) y 20 de febrero de 2008, (Rec. 77/2007) en un supuesto donde no se permite la agrupación de centros de trabajo dónde prestan servicios entre 6 y 10 trabajadores para realizar elecciones, pero no se discute si realmente son centros de trabajo y se parte de la premisa que cualquier centro con actividad productiva, aún sin tener organización específica, es un centro de trabajo a efectos electorales.

presten servicios. El punto de inflexión se encuentra en la determinación de cierta autonomía para la organización del trabajo y de la existencia de una dirección empresarial que la organice. La independencia, más que desde el punto de vista jurídico o económico, se encuentra en la organización y ejecución del trabajo.

La definición de este concepto se ha construido a través de la jurisprudencia que aplicando la norma a asuntos concretos ha delimitado el concepto de organización específica. La jurisprudencia, en ocasiones, confunde el elemento de organización específica con unidad productiva. En efecto, se asocia la organización del centro de trabajo con la producción que se realiza en ese centro sin distinguir que no es necesario que concurra una organización específica para que se realice producción y que la jurisprudencia ha denominado “*organización productiva estable*”⁶⁵. A modo de ejemplo, el trabajo desarrollado en un almacén altamente digitalizado y robotizado se realiza una producción como la ordenación y preparación de pedidos (y, por lo tanto, puede considerarse una unidad productiva), pero no resulta necesaria una organización específica empresarial jerárquica, con departamentos de gestión de recursos humanos o financieros que se puede realizar en otro lugar.

La organización específica no está ligada, necesariamente, a la producción o autonomía técnica, aunque sí que es intrínseco puesto que en cualquier lugar donde hay medios de producción se realiza actividad. No obstante, la organización específica debe conllevar, necesariamente, que haya un conjunto de medios dedicados a la organización empresarial y que se superpone a la autonomía técnica. Puede entenderse, no solo la separación geográfica, también un organigrama del personal que presta servicios en la unidad productiva y personal de dirección que organice el trabajo⁶⁶.

La organización específica de una unidad productiva puede considerarse un concepto jurídico indeterminado puesto que la casuística puede ser muy variada⁶⁷. No obstante, puede admitirse que deben concurrir, en todo caso, una serie de elementos comunes para

⁶⁵ En este sentido la STSJ de Castilla y León de 25 de mayo de 2016, (Rec. 311/2006) respecto al concepto de “*organización productiva estable*.”

⁶⁶ La STSJ de Andalucía de 11 de abril de 2012, (Rec. 245/2012). “*Para concluir si una unidad productiva ostenta una organización específica se atiende a indicios: separación geográfica del resto de la empresa; distribución de funciones entre unidades productivas; organigrama de personal de la unidad productiva - incluyendo, por ejemplo, a un responsable general*” En el mismo sentido la sentencia del TSJ de Asturias de 8 de marzo de 2016, (Rec. 417/2016).

⁶⁷ Juan Manuel RAMÍREZ MARTÍNEZ afirma que aparte de ser un concepto jurídico indeterminado, también puede tener cierta equivalencia con el concepto de autonomía organizativa. RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel; “*El centro de trabajo*” en BLASCO PELLICER, Ángel Antonio (Coord.), *El empresario laboral*. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 51.

determinar que hay una organización específica. En efecto, debe haber una independencia respecto a la empresa que no debe confundirse con la independencia técnica sino con la capacidad de gestión y auto -organización, no solo de la capacidad técnica y la producción, que requiere también la gestión de personal o como se ha denominado por parte de la doctrina “*unidades laborales en tanto en cuanto se produzcan en ellas relaciones jurídicas cuyo origen sea el contrato de trabajo*”⁶⁸.”

En definitiva, la organización específica viene referida a un conjunto de medios humanos necesarios para la realización de la realización una actividad que tiene autonomía técnica respecto a la empresa. Como se ha establecido, elementos como el espacio físico o que tenga una autonomía técnica o económica no es suficiente para determinar la organización específica, que no debe confundirse con el elemento productivo.

2.3. Centro de trabajo y lugar de trabajo como conceptos diferenciados

El centro de trabajo, tal y como se define por la norma y se interpreta por la jurisprudencia, no es lo mismo que lugar de trabajo. En un sentido clásico, se asocia centro de trabajo a lugar de trabajo donde los trabajadores efectivamente realizan la actividad, pero no siempre deben ser coincidentes ambos conceptos. En el ET no hay referencia al concepto de lugar de trabajo, al que sí se hace mención en el artículo 115.3 de la Ley General de Seguridad Social respecto a la consideración del accidente de trabajo. Expresamente se establece que debe considerarse accidente de trabajo cuándo éste se produce en el lugar y durante el tiempo de trabajo. Sin entrar a valorar, pues no es objeto de este artículo, el concepto de tiempo de trabajo; el lugar de trabajo debe entenderse como espacio físico donde se desarrolla la prestación de servicios que, evidentemente, puede ser coincidente o no con el centro de trabajo.

También en la normativa sobre prevención de riesgos laborales encontramos referencias al concepto lugar de trabajo. Así, la Ley de prevención de riesgos laborales también hace referencia al concepto de lugar de trabajo de manera expresa en el artículo 21 en referencia al riesgo grave e inminente, en la que se establece la posibilidad que los trabajadores puedan abandonar el lugar de trabajo en determinadas circunstancias que ponen en peligro su vida o su salud.

Interesa remarcar no obstante que el artículo 2 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales utiliza un

⁶⁸ César MIÑAMBRES PUIG continúa diciendo que “*la empresa será laboral desde el mismo momento en que se constituye en marco adecuado para la prestación de servicios por cuenta ajena*”. MIÑAMBRES PUIG, César, *ob cit*, p. 225.

concepto de centro de trabajo que cabe de calificar de autónomo y amplio que se equipara con el de lugar de trabajo cuando establece que “*a los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por: a) Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*”. Un concepto que demuestra la posibilidad y conveniencia de dotar de un contenido flexible y funcional a la noción de centro de trabajo.

3. La adscripción al centro de trabajo como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y representación

La definición del concepto de centro de trabajo viene dada por el artículo 1.5 del ET sin que haya sufrido modificación legislativa que adapte el concepto a las nuevas formas de trabajo y organización empresarial.

Como hemos visto, el concepto de centro de trabajo, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ha partido siempre desde una definición organizativa y productiva. Esta definición parte de la premisa de que el concepto de centro de trabajo depende siempre del empresario, puesto que es éste quien decide de qué manera se organiza la empresa y que es, por lo tanto, centro de trabajo o no. No se ha interpretado el concepto de centro de trabajo en función de las nuevas formas de prestar servicios, por ejemplo, el trabajo a distancia y la descentralización productiva.

La definición de organización específica y unidad productiva desde una concepción clásica no encaja con la realidad empresarial en un contexto de digitalización en la que los servicios se realizan desde una modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia y donde el centro de trabajo físico, en determinadas empresas, no existe por ser totalmente digitales.

Una organización empresarial que parte exclusivamente de una prestación de servicios mediante el trabajo a distancia no conlleva, a nuestro juicio, la desaparición del concepto de centro de trabajo y no quiere decir que deba existir un centro físico, sino que, como a continuación analizaremos, debe redefinirse qué es un centro de trabajo así como la forma en que debe determinarse, especialmente cuando ello, lo es a los efectos de determinar la adscripción de las personas trabajadoras para el ejercicio de los derechos colectivos.

3.1. La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo

Que las personas trabajadoras estén adscritas a un centro de trabajo es un factor muy importante para el desarrollo de la relación laboral y el ejercicio de los derechos colectivos. Sin ir más lejos, la adscripción puede determinar aspectos tan cruciales y

básicos como la aplicación de un determinado convenio colectivo a la relación laboral⁶⁹ y condicionar la configuración de la representación unitaria y sindical.

Toda persona trabajadora debe estar adscrita a un centro de trabajo ya sea porque presta servicios en un centro de trabajo físico, ya sea porque realiza la prestación a distancia. La persona trabajadora debe tener asignado en el contrato de trabajo cual es el centro al cual está adscrito. Esta obligación legal viene dada por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo⁷⁰. Norma que traía causa en la transposición de la Directiva 91/533/CEE⁷¹.

En el artículo 2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio se establece como contenido mínimo en el apartado c) “*el centro de trabajo donde el trabajador preste servicios habitualmente*”. La adscripción depende del empresario quien decide en todo momento a qué centro de trabajo se adscribe la persona trabajadora, si bien ésta debe tener conocimiento expreso a qué centro está adscrito. Asimismo, el artículo 4 establece la obligación a la empresa de comunicar cualquier cambio de los elementos del contrato de trabajo en el que se incluye la información respecto a la adscripción al centro de trabajo. Igualmente, el empresario puede variar la adscripción del centro de trabajo simplemente con la comunicación a la persona trabajadora y dentro de los límites del *ius variandi* empresarial. Veremos, sin embargo, que esa discrecionalidad empresarial cobra importancia en relación con los trabajadores que prestan servicios a distancia.

Cabe destacar que el artículo 2.2 c) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, establece que “*cuando el trabajador preste servicios en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias*”, debe entenderse, en el contrato de trabajo. Se ha interpretado este precepto en el sentido que puede existir

⁶⁹ Cabe destacar la STS de 5 de mayo de 2021, (Rec. 3160/2018) en la que se discute por parte de los trabajadores que la adscripción no se realiza en un centro de trabajo, sino en una dependencia y que el centro de trabajo está en otra provincia lo que conlleva la aplicación de un convenio colectivo u otro.

⁷⁰ BOE» n° 192, de 12 de agosto de 1998, p. 27512 a 27514. Según el profesor Jesús LAHERA FORTEZA, “*la adscripción del trabajador a un centro de trabajo no está claramente expresada en la Ley*” a diferencia del trabajo a distancia. LAHERA FORTEZA, Jesús, “*Las transformaciones del lugar de trabajo*”, Documentación Laboral, n° 118, 2019, p. 14.

⁷¹ Esta Directiva estará derogada a partir del 1 de agosto de 2022 de conformidad con el artículo 24 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, publicada en DOUE, n° 186, de 11 de julio de 2019, p. 105 a 121.

una adscripción a varios centros de trabajo como una adscripción locativa plural⁷². No puede considerarse que el centro de trabajo siempre es un lugar de trabajo y permite una adscripción plural. A nuestro juicio, esta definición y equivalencia es errónea. La adscripción sólo puede realizarse a un centro de trabajo con independencia que la prestación de servicios se realice en otros lugares o desde el domicilio en supuestos de teletrabajo. Dicha equivalencia conllevaría una confusión respecto al ejercicio de los derechos colectivos y supondría, aún más, que el empresario fuese quien determinase la adscripción en función de sus intereses.

Por lo que respecta al trabajo a distancia, especialmente cuando este se desarrolla íntegramente en esta forma, en el recién reformado artículo 13 del ET, se establecía la obligación que los trabajadores a distancia estuvieran adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Se desprendía del artículo que esta obligación era puramente empresarial y quién decidía a qué centro de trabajo se adscribía a la persona trabajadora. El redactado del artículo 13 no establecía qué criterios debía tener el empresario para realizar la adscripción. Por ejemplo, no se determina que deba ser el centro de trabajo más próximo al domicilio del trabajador, o que para ser adscrito a un centro de trabajo debía haber un mínimo de personas trabajadoras adscritas. Es decir, quedaba a criterio del empresario a qué centro debe adscribirse. Debe diferenciarse si la persona trabajadora presta servicios a distancia la totalidad de la jornada o bien es de manera parcial y también presta servicios en un centro de trabajo. En este último supuesto, no sería necesario establecer criterios de adscripción puesto que ya tiene un centro de trabajo asignado⁷³.

A nuestro juicio, el ejercicio de los derechos colectivos depende de ello y dejar la adscripción únicamente al criterio empresarial puede conllevar situaciones fraudulentas encaminadas a evitar o menguar el desarrollo de los derechos colectivos de representación. Póngase el ejemplo de una empresa de más 50 trabajadores en la que totalidad de ellos prestan servicios en la modalidad de teletrabajo desde sus domicilios particulares. A los efectos de representación colectiva, no es lo mismo que todos estén adscritos al mismo centro de trabajo, que adscritos a varios centros de trabajo. La

⁷² Fernando LOUSADA AROCHENA si bien entiende que la transposición de la Directiva es inexacta porque esta habla de lugar de trabajo y en el Real Decreto se establece centro de trabajo, aun con esta diferencia terminológica, “*si la norma comunitaria admite la adscripción a varios lugares de trabajo, constituyan o no un centro de trabajo, nada impide la adscripción a varios centros de trabajo, que, por definición, son todos ellos lugares de trabajo*”. LOUSADA AROCHENA, Fernando, “El centro de trabajo”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011, p. 176.

⁷³ Comparto el criterio del profesor Alberto PASTOR MARTÍNEZ cuando entiende que la adscripción del trabajador a distancia sólo tiene sentido respecto a aquellos que no prestan servicios en ningún centro de trabajo por efectuar la totalidad de la jornada a distancia. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia”, *Institut d’estudis de treball i relacions laborals*, vol. 7, 2021, p. 108.

adscripción a un único centro de trabajo daría lugar a la elección de un comité de empresa, adscripciones a diferentes centros de trabajo en número menor a 6 trabajadores pueden conllevar que no quepa la realización de elecciones sindicales.

Con la derogación del artículo 13 del ET por la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el concepto de adscripción a un centro de trabajo no varía en su concepción general. En la exposición de motivos de la norma no hay ninguna referencia a la importancia que puede tener la adscripción a un centro de trabajo. El artículo 7, apartado e), en términos parecidos al artículo 13 del ET establece como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia el centro de trabajo al que se debe adscribir la persona trabajadora. Que sea contenido mínimo no equivale a que el trabajador pueda elegir a qué centro de adscribe. Asimismo, el artículo 19 de la norma establece que las personas trabajadoras podrán ejercer sus derechos colectivos *“con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo que están adscritas”*.

La adscripción a un centro de trabajo, en consecuencia, continúa siendo necesaria y obligatoria cuando la persona trabajadora va a realizar trabajo a distancia y requiere la formalización del acuerdo según lo previsto en el artículo 7 de la norma.

3.2. La legitimidad para determinar la adscripción al centro de trabajo

Como se acaba de ver, el derogado artículo 13 del ET dejaba al albur del empresario a qué centro de trabajo se adscribían las personas trabajadoras. El hecho que el criterio de adscripción no deba justificarse y se pueda imponer de manera unilateral por parte de la empresa conlleva consecuencias en la determinación de la circunscripción electoral y en los derechos de la representación colectiva⁷⁴. En función del número de personas trabajadoras adscritas se deberá determinar qué representación unitaria, en su caso, corresponde. Evidentemente, un uso torticero en la adscripción de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia puede conllevar la limitación de los derechos colectivos de participación, representación, tanto unitaria como sindical, y una disminución de la fuerza colectiva de las personas trabajadoras⁷⁵.

⁷⁴ Así lo indica María José ROMERO RÓDENAS, María José al afirmar que *“la circunscripción electoral constituye el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral”*. ROMERO RÓDENAS, María José, “El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo”. En RÓMERO RÓDENAS, María José (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bormarzo, Albacete, 2006, p. 87.

⁷⁵ A modo de ejemplo, el acuerdo de trabajo a distancia pactado entre la empresa AXA y la representación de los trabajadores no se establecen criterios de adscripción al centro de trabajo, sino que se remite al acuerdo individual.

En la Ley 10/2021, de 9 de julio, que regula el trabajo a distancia y deroga el artículo 13 del ET, mantiene la necesidad de que las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia deban estar adscritas a un centro de trabajo. Esta adscripción, como puede verse en el artículo 7, es un elemento de contenido mínimo en el acuerdo que necesariamente debe existir entre la empresa y las personas trabajadoras. Ciertamente, la norma tampoco regula criterios para la adscripción al centro de trabajo y, por lo tanto, también queda al arbitrio de la empresa su determinación y posterior adscripción. No obstante, el redactado del artículo 7, al establecer que el contenido mínimo obligatorio puede verse afectado “*por la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos*”, da un papel a la negociación colectiva que la anterior regulación no otorgaba. Se establece un mecanismo de control respecto a la adscripción de las personas trabajadoras al centro de trabajo a través de la negociación colectiva que no se debe obviar. Ya hemos apuntado que la negociación colectiva puede resultar determinante para establecer criterios de adscripción a los centros de trabajo que no conlleven un perjuicio para el ejercicio de los derechos colectivos de representación. La remisión a la negociación colectiva no debería obviar este elemento de adscripción que junto con el concepto de centro de trabajo marcarán un punto de inflexión en el ejercicio de los derechos colectivos en nuevas formas de organización empresarial que tienden a la digitalización y descentralización productiva.

3.3. El centro de trabajo y la adscripción como elementos esenciales para la unidad o circunscripción electoral

A fin de determinar la representación legal de los trabajadores que debe constituirse es necesario delimitar cual es la unidad o circunscripción electoral que debe identificarse con el centro de trabajo⁷⁶. La circunscripción electoral podría definirse como el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral⁷⁷. Siendo una definición certera, ésta debería matizarse, como haremos referencia, respecto a nuevas formas de organización empresarial que prescinden de tener centros de trabajo físicos.

⁷⁶ Según el profesor Alberto PASTOR MARTÍNEZ opina que la regulación de la unidad electoral en torno al centro de trabajo ha favorecido una interpretación excesivamente rígida. MARTÍNEZ PASTOR, Alberto, “Representación de los trabajadores en la empresa digital”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones laborales*, volumen 5, 2018, p. 111. Helena YSÀS MOLINERO aboga a que la circunscripción electoral se amplíe al concepto empresa y no al centro de trabajo. YSÀS MOLINERO, Helena; “Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas”, *Revista de Derecho Social*, nº 85, 2019, p. 206.

⁷⁷ ROMERO RÓDENAS, María José, “Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista de Derecho Social*, nº 17, 2002, p. 165.

Desde una perspectiva clásica, la unidad o circunscripción electoral equivale al centro de trabajo⁷⁸. Un referente que no depende, a priori, de las partes, sino que viene delimitado por el concepto de centro de trabajo regulado en el artículo 1.5 del ET⁷⁹. La doctrina del Tribunal Supremo que se recoge en las sentencias de 31 de enero de 2001 y 19 de marzo de 2001 es clara al establecer que la unidad electoral debe equivaler al centro de trabajo. Si bien el objeto de las sentencias era determinar si cabía la agrupación de centros de trabajo con menos de 10 trabajadores a fin de realizar elecciones según el artículo 63.2 del ET, también se afirma en los fundamentos jurídicos que el legislador quiso establecer de manera expresa la relación biunívoca entre centro de trabajo y unidad electoral básica. La doctrina del Tribunal Supremo establecida en las sentencias de 2001 fue ratificada y permanece inalterada desde las sentencias de 20 de febrero de 2008⁸⁰, de 28 de mayo de 2009⁸¹ y la sentencia de 7 de febrero de 2012⁸².

No obstante, y según la excepción establecida en el artículo 64.2 del ET, se pueden agrupar distintos centros de trabajo a fin de poder realizar elecciones para la representación unitaria, y esto conlleva romper con el principio general de que el centro de trabajo equivale a una unidad electoral básica puesto que varios centros de trabajo, conforme los requisitos del artículo 1.5 del ET, no actúan como circunscripciones electorales independientes. Ahora bien, tampoco es disponible para las partes la agrupación o no de centros de trabajo para determinar la circunscripción electoral que resulta obligatoria para centros de trabajo de 10 o más trabajadores y que en su conjunto sumen más de 50 trabajadores a fin de conformar un comité de empresa.

⁷⁸ Rodrigo PALOMO VÉLEZ entiende “*que es el centro de trabajo la unidad primigenia sobre la que gira el sistema español de representación unitaria.*” PALOMO VÉLEZ, Rodrigo, *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, p. 37.

⁷⁹ Para Santiago GARCÍA CAMPÁ el concepto de centro de Trabajo “*es un concepto jurídico indeterminado cuya aplicación depende excesivamente de las circunstancias concurrentes en cada caso.*” GARCÍA CAMPÁ, Santiago, “La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017, p. 210.

⁸⁰ STS de 20 de febrero de 2008, (Rec. 77/2007).

⁸¹ STS de 28 de mayo de 2009, (Rec. 127/2008). Al igual que las anteriores el objeto de la discusión radica en la posibilidad de agrupar centros de trabajo de menos de 10 trabajadores. De manera expresa establece que: Tanto si se trata de elecciones a Delegado de Personal como si lo es para nombrar Comité de Empresa, sigue siendo igualmente defendible la doctrina -con tanta prolijidad razonada por la Sala en las sentencias citadas- de que la unidad electoral es el centro de trabajo y de que tal afirmación no admite más excepciones que las expresamente establecidas por la norma;

⁸² STS de 7 de febrero de 2012, (Rec. 114/2011).

No obstante, la regla general establecida en el ET conlleva que sindicatos y empresas no puedan pactar circunscripciones electorales específicas⁸³. Los artículos 62.1 y 63.1 del ET delimitan la promoción de elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa al centro de trabajo y ha sido concebida como una regla de derecho necesario, y así lo ha entendido la jurisprudencia⁸⁴ y la doctrina⁸⁵. Por lo tanto, se ha entendido el centro de trabajo como unidad electoral básica.

La inflexibilidad de la jurisprudencia de aceptar unidades electorales que exceden del concepto de centro de trabajo puede resultar insuficiente actualmente para abordar la problemática que se suscita en relación con las nuevas relaciones laborales que surgen⁸⁶. Una interpretación que pueda conciliar el concepto de centro de trabajo, como punto de partida y con la excepción recogida en el artículo 64.2 del ET, es la posibilidad que la negociación colectiva pueda intervenir en la definición y delimitación de circunscripciones electorales en los supuestos en los que resulte complejo determinar los elementos básicos del centro de trabajo.

En definitiva, para el ejercicio de los derechos colectivos de representación y participación que nace de la representación unitaria el centro de trabajo como unidad

⁸³ En este punto resulta interesante destacar como el profesor Jesús CRUZ VILLALÓN incide en la necesidad de actualizar la regulación en materia de representación y como afecta los procesos de transformación de las empresas. Es interesante al respecto CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa”, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 1, 2016, p. 56. En este sentido, Patricia NIETO ROJAS entiende que el sistema es rígido y no poder alterar las unidades electorales supone una solución desproporcionada. NIETO ROJAS, Patricia, *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*, Thomson Reuters, Navarra, 2015, p. 199.

⁸⁴ La STS de 28 de mayo de 2009, (Rec. 127/2008) es paradigmática respecto que las elecciones pivotan alrededor del concepto de centro de trabajo. También las SSTS de 20 de febrero de 2008, (Rec. 77/2007) y 19 de marzo de 2001, (Rec. 2012/2000) se pronuncian en el mismo sentido. Respecto a los Juzgados de lo Social cabe mencionar la SJS 1 de Terrassa de 29 de octubre de 2020, SJS 17 de Barcelona de 25 de noviembre de 2019, SJS 21 de marzo de 2021, todas en el mismo sentido de entender el centro de trabajo como unidad electoral.

⁸⁵ En este sentido MIÑAMBRES PUIG, César, *ob cit*, p. 137; ss. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, *ob cit*, p. 145. La profesora María José ROMERO RÓDENAS afirma que la doctrina del Tribunal Supremo es muy restrictiva, pero también apunta que “*por negociación de cualquier tipo, que no por imposición unilateral de una de las partes, podrán establecerse otras unidades electorales no contempladas por las normas reguladoras de esta materia en el ET y RES*”. ROMERO RÓDENAS, María José, “*Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo*”, *ob cit.*, p. 170.

⁸⁶ Tanto el profesor Jaime CABEZA PEREIRO como Santiago GARCÍA CAMPÀ afirman como la determinación del centro de trabajo muestra obsolescencia ante las nuevas formas de organización empresarial. Véase, CABEZA PEREIRO, Jaime, *Las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 24. GARCÍA CAMPÀ, Santiago; “La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017, p. 289.

electoral es elemento clave para establecer y delimitar su ejercicio. La jurisprudencia del Tribunal Supremo es muy clara y taxativa al delimitar centro de trabajo a unidad o circunscripción electoral. Esta definición es totalmente restrictiva en la actualidad donde la prestación de servicios en entornos digitales conlleva una redefinición del concepto de centro de trabajo.

Sería más conveniente, en función de cómo la empresa organiza la prestación de los servicios a través de los medios tecnológicos, realizar una proyección análoga para la delimitación de la unidad electoral. A modo de ejemplo, una empresa que, sin tener centros de trabajo, pero a través de la tecnología contrata a vendedores que prestan servicios sólo en una comunidad autónoma; debería circunscribirse la unidad electoral a esta comunidad autónoma. La circunscripción electoral debería ser flexible en su delimitación, más allá del concepto de centro de trabajo, y adaptarse a la organización empresarial y como ésta organiza y presta los servicios. Se debe garantizar que los derechos colectivos de participación y representación no queden vacíos de contenido por el hecho de no existir centro de trabajo o que no todos los trabajadores estuvieran adscritos a éste debido a la forma de organización empresarial.

En consecuencia, la circunscripción electoral vinculada expresamente al concepto de centro de trabajo no puede convertirse en un concepto rígido e inflexible en una economía donde surgen empresas que prestan servicios exclusivamente con personas trabajadoras que realizan la actividad, desde su inicio, a distancia y, concretamente, en teletrabajo⁸⁷. Las organizaciones empresariales que desarrollan su actividad económica sin la necesidad de un espacio físico que pueda considerarse centro de trabajo, conlleva que este concepto deba ampliarse y adaptarse también a esta nueva realidad organizativa y a los efectos de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos y de presentación⁸⁸.

⁸⁷ Juan Bautista VIVERO SERRANO entiende que en empresas que denomina “complejas” podría permitirse el abandono de la tradicional representación unitaria por centros de trabajo. VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”, *Nueva Revista de Derecho del Trabajo*, nº 194, 2017, p. 203. El profesor David GUTIÉRREZ COLOMINAS también aboga por una reformulación de las unidades electorales. Véase GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “La representación sindical y preventiva en las empresas dispersas: un análisis sobre la mejora de su eficacia en el marco de las secciones sindicales y los delegados de prevención”. En SOLÀ MONELLS, Xavier, ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo, (directores), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red*, Editorial Comares, Granada, 2021, p. 179.

⁸⁸ En este mismo sentido, Alberto PASTOR MARTÍNEZ afirma “que la negociación colectiva podría desarrollar una importante tarea de delimitación del centro de trabajo a efectos de determinación de la unidad electoral”. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Representación de los trabajadores en la empresa digital”, *Anuario. IET. Presente y futuro del trabajo*, 2018, p. 115.

4. Hacia un nuevo concepto de centro de trabajo

El concepto de centro de trabajo es el pilar básico para el ejercicio de los derechos de representación unitaria y un elemento, también, que tiene consecuencias en otros aspectos del derecho del trabajo en relación, por ejemplo, a los umbrales en medidas de índole colectiva, como despidos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y concurso de acreedores.

Debe adaptarse, por lo tanto, el concepto de centro de trabajo a una nueva realidad empresarial que sea flexible y que permita dar seguridad jurídica a los trabajadores a los efectos de poder ejercer los derechos de representación legal y sindical⁸⁹. Debemos, por lo tanto, partir de la premisa que el centro de trabajo no tiene porqué existir de manera física y que puede delimitarse mediante otros conceptos. En la actualidad, y como se ha reiterado, las nuevas organizaciones empresariales y la aplicación de la tecnología se rompe este nexo de cercanía⁹⁰ o vínculo locativo⁹¹. A este respecto, se ha propuesto que la aplicación informática o móvil – llamada app – puede cumplir los requisitos de autonomía organizativa suficiente para entender que es un centro de trabajo donde los trabajadores podrían adscribirse⁹². Igualmente, se aboga por la intervención de la negociación colectiva como una herramienta eficaz para la delimitación y definición del centro de trabajo.⁹³

⁸⁹ Antonio BAYLOS GRAU ya indicó que el centro de trabajo como unidad electoral podría ser “*el origen de insuficiencias representativas ante las últimas tendencias organizativas empresariales*”. BAYLOS GRAU, Antonio, “Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo representativo español”, en ROMERO RÓDENAS, María José, (coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 11.

⁹⁰ En este mismo sentido se pronuncia VIVERO SERRANO, Juan Bautista, *ob cit*, p. 221.

⁹¹ La profesora Beatriz QUINTANILLA NAVARRO pone de relieve que la diversificación del concepto de centro de trabajo conlleva la necesidad de adaptar las estructuras de representación. QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, “La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n° 25, 2007, p. 95-115.

⁹² Eva GARRIDO PÉREZ entiende que la aplicación informática o app “*es posible la delimitación espacial y funcional de una aplicación como centro de trabajo con autonomía organizativa*”. GARRIDO PÉREZ, Eva, “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, n° 80, 2017, p. 221.

⁹³ Alberto PASTOR MARTÍNEZ entiende que “*el carácter flexible de la noción de centro de trabajo habría de permitir, en primer lugar, la intervención de la negociación colectiva en la definición del concepto de trabajo/unidad electoral*”. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales”, *IusLabor*, n° 2, 2018, p. 225 (disponible en: <https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/6.+Pastor.pdf/da6bbc20-53e1-2f9e-9560-e323c56caa7d>; última consulta: 08.11.2021).

Entendemos que la negociación colectiva es la herramienta más eficaz para regular el concepto de centro de trabajo puesto que permite la adaptación a los sectores productivos concretos y puede abarcar las diferentes problemáticas que pueden darse en los sectores específicos de negociación. Ciertamente, la regulación del concepto de centro de trabajo en la negociación colectiva puede resultar difícil por la complejidad de los ámbitos de negociación. Asimismo, también la adscripción a una aplicación puede resultar compleja puesto que no se delimita a un espacio concreto, sino que puede abarcar su operatividad, así como se gestión, a diferentes territorios y países de manera dispersa, lo que dificultaría la delimitación del concepto centro de trabajo⁹⁴. Igualmente, también resulta complejo circunscribir el centro de trabajo desde el lugar donde se dirige la aplicación o la operatividad básicamente por dos razones. En primer lugar, el uso de la tecnología permite que pueda una empresa pueda dirigir la actividad sin tener un centro de trabajo físico concreto y organizarse de manera descentralizada desde diferentes territorios. En segundo lugar, de existir un centro de trabajo físico desde el cual se organiza y realiza la operativa, éste puede ubicarse en cualquier país – no tiene por qué estar en el mismo territorio donde se presta el servicio – y sería, por lo tanto, ineficaz a los efectos de delimitar el concepto de centro de trabajo.

Como hemos manifestado, el centro de trabajo, como unidad productiva autónoma, no tiene por qué ceñirse a un espacio físico concreto. Debería analizarse, partiendo de la flexibilización e interpretación que se realiza del artículo 1.5 del ET por parte de la jurisprudencia, la posibilidad de circunscribir el centro de trabajo a un delimitado espacio territorial con independencia desde donde se realice la organización empresarial y qué medios informáticos se utilizan. En efecto, con independencia del lugar donde se encuentra la empresa o las posibilidades que pueda ofrecer la aplicación, finalmente, el servicio o producto que ofrece la empresa se circunscribe a un territorio concreto a los que resulta de aplicación una normativa legal. Si bien la negociación colectiva debiera jugar un papel preponderante a los efectos de delimitar el territorio concreto y analizar a qué territorio se circunscribe el servicio que se oferta y analizar la casuística de cada empresa.

Pongamos, por ejemplo, la empresa Deliveroo que ofrece el servicio de reparto de comida únicamente en la ciudad de Barcelona, pero el domicilio social de la empresa se encuentra en Madrid. Debería, en estos supuestos, entenderse como centro de trabajo a ese territorio concreto donde se presta el servicio y en el que hay una organización específica y una actividad económica delimitada a un ámbito territorial concreto. Lo mismo ocurre con la

⁹⁴ Por ejemplo, la empresa Deliveroo tiene el domicilio social en España en Madrid, pero el servicio se extiende a todo el territorio nacional. Sin embargo, también informa que la empresa para determinada información se encuentra domiciliada en Reino Unido. Más claro es el supuesto de Uber que tiene el domicilio social a efectos legales en Ámsterdam, Países Bajos.

empresa Uber, donde el servicio solo puede utilizarse desde un determinado territorio, o bien los comerciales que no teniendo un centro de trabajo físico prestan también servicios en un territorio determinado.

La conceptualización de centro de trabajo como un espacio territorial concreto no impide que concurren los requisitos de unidad productiva y organización específica para afirmar que nos encontramos ante un centro de trabajo en los mismos términos definidos por el Tribunal Supremo, que define de manera reiterada el centro de trabajo *“como una unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independientes del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral.”*⁹⁵

En primer lugar, el servicio delimitado en un territorio concreto puede considerarse una unidad productiva independiente y susceptible, incluso, de un cambio de titularidad. El servicio prestado en un determinado territorio puede ser totalmente distinto respecto a las condiciones y formas de trabajo en una ciudad u en otra, en función de la delimitación y las características del territorio. Por lo tanto, existe una autonomía técnica respecto al conjunto de la empresa. En segundo lugar, la prestación de servicios en un territorio concreto tiene una autonomía respecto a la empresa puesto que se adapta la prestación del servicio a la idiosincrasia de cada territorio e, incluso, no impediría, como ya hemos apuntado, un cambio de titularidad respecto a una prestación de servicios ceñida a un concreto territorio puesto que tiene un funcionamiento que puede considerarse autónoma e independiente con relación a la actividad de la empresa⁹⁶. Asimismo, y acogiéndonos a la propia doctrina del Tribunal Supremo, la delimitación del territorio tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral puesto que las condiciones laborales pueden variar en función del territorio donde se presten servicios que, incluso, puede tener cierta autonomía económica ligada a la facturación⁹⁷. Asimismo, la ausencia de centro de trabajo físico y la delimitación a un territorio concreto, no impide que pueda haber organización específica en tanto en cuanto existe la necesidad de organizar a un conjunto de personas trabajadoras que prestan servicios en un determinado territorio y donde existe un representante de la empresa encargado de ordenar el trabajo con independencia que se

⁹⁵ Doctrina recogida de inicio en la STS de 17 de septiembre de 2007, (Rec. 81/03) y que ratifica en la STS 07 de febrero de 2012, (Rec.114/2011).

⁹⁶ Las STSJ Comunidad Valenciana de 23 de marzo de 2010, (Rec. 235/2010) y STJS Madrid de 14 de octubre de 2013, (Rec. 116/2013) apuntan a este criterio.

⁹⁷ Por ejemplo, el convenio de la hostelería de Catalunya para los años 2017 – 2019 (código 79000275011992) establece una diferenciación en las tablas salariales, no solo por grupos profesionales, sino también por el lugar territorial concreto donde se prestan los servicios. En efecto, el salario de un camarero es superior si presta servicios en el Maresme con relación a un camarero que presta servicios en el Vallés Occidental (disponible en: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7589/1667819.pdf>).

realice a través de una aplicación o físicamente, pero hay un organigrama empresarial para un determinado territorio.

5. Conclusiones

Es evidente que las tecnologías han sido un elemento de transformación de las relaciones laborales con eventuales efectos disruptivos⁹⁸. Han conllevado un cambio, no sólo en las formas de organización empresarial, también en la forma en la que se prestan los servicios. Una de las consecuencias que conlleva este cambio sustancial es el replanteamiento del concepto de centro de trabajo. El local de la empresa como espacio físico, perfectamente delimitado, en el que las personas trabajadoras van diariamente a prestar servicios convive con otras formas de trabajo en las que aquellos prestan servicios a distancia del centro de trabajo, ya sea de manera parcial o la totalidad de la jornada. El uso de la tecnología para el desarrollo de la prestación de servicios o como elemento principal para la organización de la empresa, entendiéndose una página web, una aplicación informática y la conexión *on line* permanente a través de tecnologías sin cable en constante evolución, hace innecesario un centro de trabajo físico donde las personas trabajadoras deben acudir de manera diaria. Asimismo, la crisis sanitaria derivada de la pandemia ha puesto de relieve que es posible el trabajo a distancia con la misma eficiencia y eficacia que prestando servicios en el centro de trabajo físico y ello en muchas actividades que hasta ese momento no se habían considerado susceptibles de realizarse mediante el teletrabajo.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia ha sido un paso adelante en lo que respecta al reconocimiento y regulación de esta forma de prestación de servicios. Un elemento clave y fundamental al que se ha hecho referencia es la problemática de la adscripción de los trabajadores a distancia a un centro de trabajo. Claramente es necesaria la adscripción a un centro de trabajo, ya se preste servicios la totalidad o una parte de la jornada en la modalidad a distancia, para el ejercicio de los derechos colectivos de representación. No obstante, la legislación ha favorecido que sea el empresario quien decida a qué centro se adscriben las personas trabajadoras. Respecto a este punto, hay que destacar que la negociación colectiva debe jugar un papel importante para negociar y establecer criterios de adscripción de los trabajadores a los centros de trabajo. La adscripción, como se ha visto, es un elemento fundamental para el ejercicio de los

⁹⁸ En este sentido el profesor Jesús CRUZ VILLALÓN llama la atención respecto al uso recurrente de varios términos y en concreto del término disruptivo y apunta “no debe dejar de tenerse presente que “disrupción” implica mucho más, supone nada menos que provocar una “rotura o interrupción brusca”, transmitiendo, por ende, una idea de fractura neta respecto del pasado, algo que todavía está por ver y por confirmar. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017, p. 21.

derechos colectivos e, incluso, para determinar el convenio colectivo aplicable a la relación laboral. Como se ha comentado, si la decisión queda al albur de la empresa sin capacidad de intervención por parte de la representación de las personas trabajadoras, la posibilidad de realizar adscripciones con motivos espurios o en los que únicamente se tenga en cuenta los intereses empresariales, marginando o incluso perjudicando los derechos colectivos son fácilmente posible. Es un elemento al que el legislador no le ha dado la suficiente importancia y que la negociación colectiva debiera tener en cuenta.

Efectivamente, la representación colectiva, sean delegados de personal o comité de empresa, pivota alrededor del centro de trabajo y de la adscripción de las personas trabajadoras. Ya se ha dicho que la jurisprudencia ha permanecido inalterada respecto a su definición y el papel que debe tener en el ejercicio de las elecciones para la representación de los trabajadores. Rigidez que, sin duda, trae causa en la regulación del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la interpretación efectuada de los arts. 62 y 63 de esa misma norma. Tanto es así que tan sólo, de manera muy débil, se ha matizado el requisito de la no necesidad del alta ante la autoridad laboral del centro de trabajo. A excepción de ese matiz, las características básicas de unidad productiva y organización específica no ha mutado y se ha analizado la constante casuística con las arraigadas definiciones. Resulta necesario, en consecuencia, debatir respecto a qué debe entenderse como centro de trabajo y establecer nuevos criterios de definición que sean más flexibles respecto a la rigidez legal y jurisprudencial, y más acorde a la nueva realidad social y laboral.

A tal efecto, se ha podido analizar a lo largo del presente artículo que la definición de centro de trabajo ya no resulta adecuada, como tampoco lo es para la adscripción de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Después del análisis, podemos concluir que la definición de unidad productiva y organización específica ya no tiene encaje en las nuevas formas de organización empresarial y, tampoco, en el trabajo a distancia cuando éste se desarrolla de manera preponderante y no puntual. No quiere decir que el centro de trabajo debe desaparecer o dejar de existir. Las personas trabajadoras deben estar adscritas a un centro de trabajo para el ejercicio de los derechos colectivos, puesto que es determinante para saber el número de representantes a elegir o el crédito horario para la realización de las funciones. La cuestión principal radica en el planteamiento de una redefinición del concepto de trabajo de trabajo y su adecuación a la nueva realidad de las relaciones laborales. La definición de centro de trabajo no puede ser rígida, sería más acorde una interpretación funcional del centro de trabajo, que se adaptara a las necesidades que surgen de las nuevas formas de organización empresarial. Sirva de ejemplo la propia ley de prevención de riesgos laborales que en su ámbito de aplicación establece lugar de trabajo y no centro de trabajo. El propio Tribunal Supremo también ha identificado centro de trabajo como el lugar de trabajo en aplicación de las normas de

prevención⁹⁹. En el mismo sentido, el artículo 2.a del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que en materia de coordinación de actividades empresariales entiende como centro de trabajo “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

Como hemos visto, también el TJUE en la sentencia 7 de septiembre de 2006, asunto Agorastoudis, realiza una interpretación amplia del centro de trabajo, más flexible y garantista para las personas trabajadoras en el marco de despido colectivo por el cese de actividad en un centro de trabajo. Es necesario, en nuestra opinión, transitar hacia un concepto de trabajo más funcional y flexible y no encorsetar la definición de centro de trabajo sólo a la organización y unidad productiva.

Como hemos dicho, es indispensable un replanteamiento del concepto de centro de trabajo y superar la definición clásica de centro de trabajo como elemento físico. El sistema de representación de los trabajadores, que se fundamenta en un sistema democrático donde los trabajadores eligen a sus representantes, debe tener, de manera lógica, una circunscripción electoral donde las personas trabajadoras de la empresa estén adscritas a fin de elaborar un censo. Si para la elección de los representantes es necesaria una circunscripción que equivale a un centro de trabajo, si éste no existe o ha mutado, los trabajadores no podrían ejercer el derecho a la representación¹⁰⁰. Es por ello necesario una definición del centro de trabajo que supere la conceptualización básica y se adecue su definición a nuevas formas de organización empresarial que no tienen un centro de trabajo físico¹⁰¹.

La negociación colectiva debe tener un papel de vital importancia. La rigidez de la normativa y de la su interpretación actual conlleva que las nuevas formas de organización empresarial y las nuevas realidades de relaciones laborales no tengan encaje. No se trata, tampoco, de eliminar el centro de trabajo como elemento clave para la adscripción sino

⁹⁹ La STS de 10 de diciembre de 2007, (Rec. 576/2007), establece en su fundamento jurídico 3º que “la doctrina científica y la jurisprudencia (por todas, la sentencia de esta Sala de 22/11/2002 (Rec. 3904/2001) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión «lugar de trabajo»”.

¹⁰⁰ El profesor Juan Bautista VIVERO SERRANO ya apuntaba que la negociación colectiva debía tener un papel importante en la determinación de la circunscripción electoral. VIVERO SERRANO, Juan Bautista, *ob cit.*, p. 238.

¹⁰¹ Si bien algún autor como el profesor Jesús LAHERA FORTEZA entiende que debe abandonarse “*el centro de Trabajo como eje hegemónico del sistema jurídico*”. LAHERA FORTEZA, Jesús, *ob cit.*, p. 24. No es contradictorio, más bien, una consecuencia de la rigidez con la que se ha manejado el concepto.

adaptar su conceptualización. Una adaptación que no debiera ser sólo legislativa en el sentido de establecer una nueva regulación.

En definitiva, cabe romper con esquemas y definiciones clásicas. Es necesario un replanteamiento del concepto centro de trabajo, más flexible y funcional que permita el establecimiento de criterios de adscripción de las personas trabajadoras de manera más garantista para el ejercicio de los derechos colectivos y, concretamente, con la posibilidad de establecer circunscripciones electorales ad hoc. Por eso motivo, el papel de la negociación colectiva resulta absolutamente necesario para un mayor encaje a las nuevas realidades laborales y debiera el legislador regular en tal sentido.

6. Bibliografía

SUNDARARAJAN, Arun, “*Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Bases Capitalism*”, The Mit-Press, Cambridge, 2016.

AA. VV, “Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos”, *International Journal of Good Conscience*, nº 12, vol. 3, 2017.

ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía, y BURRILLO SÁNCHEZ, Francisco Javier, “La economía llamada colaborativa” en AA. VV, *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 57-69.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188, 2016, p. 141-177.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “El trabajo a domicilio”, en DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Coordinador), *El Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018, p. 213-230.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo representativo español”, en ROMERO RODENAS, María José (coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 11-24.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa”, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 1, 2016, p. 49-77.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017, p. 13-47.

GARCÍA CAMPÀ, Santiago, “La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017, p. 289-310.

GARCÍA NOVOA, César (Dir.), SANTIAGO IGLESIAS, Diana (Dir.), MARCOS R. TORRES, Carlos (Coord.), GARRIDO JUNCAL, Andrea (Coord.), MIRANDA BOTO, José María (Coord.), *4ª Revolución industrial. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Colección estudios, Aranzadi Thomson Reuters, 2018.

GARRIDO PÉREZ, Eva, “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de derecho social*, nº 80, 2017, p. 209-232.

GINÈS FABRELLAS, Anna, GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *Indret*, nº 1, 2016.

GONZÁLEZ RAMOS, Ana María, LAMOLLA, Laura, “Procesos y transformaciones en el contexto de la 4ª Revolución Industrial que impulsen entornos igualitarios y saludables”, *Revista de economía crítica*, nº 31, 2021, p. 103-120.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, “La representación sindical y preventiva en las empresas dispersas: un análisis sobre la mejora de su eficacia en el marco de las secciones sindicales y los delegados de prevención”, en SOLÀ MONELLS, Xavier; ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo (directores), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red*, Editorial Comares, 2021, p. 165-184.

HUALDE, Alfredo, “El trabajo y el empleo en la era digital: ¿una nueva ola de precarización?”, *QUIT Working paper series*, nº 24, 2019 (versión electrónica).

LAHERA FORTEZA, Jesús, “Las transformaciones del lugar de trabajo”, *Documentación Laboral*, nº 118, 2019, p. 13-25.

LAFONT NICUESA, Luis, “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador”, *Revista de Información Laboral Legislación*, nº 9, Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 2-33.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “El centro de trabajo”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011, p. 176-189.

LUJÁN ALCARAZ, José, “El trabajo a domicilio” en CAMPS RUIZ; Luis Miguel, RAMÍREZ MARTINEZ, Juan Manuel; SALA FRANCO, Tomás (Coordinadores) *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 197-208.

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, “Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad DOCE de 5 de marzo de 1977”, *Actualidad Laboral*, 2000, tomo 2, La Ley, 3056/2001. (Versión electrónica).

MERCADER UGUINA, Jesús Ramón, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

MERINO MERCHÁN, José Fernando, *Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, 10 de marzo*, Congreso de los Diputados, 1980, vol. I y II.

MIÑAMBRES PUIG, César, *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.

NIETO ROJAS, Patricia, *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*, Thomson Reuters, Navarra, 2015.

PALOMO VÉLEZ, Rodrigo Ignacio, *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales”, *IUSLabor*, nº 2, 2018, p. 214-233.

PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto – Ley 28/2020 de trabajo a distancia”, *Institut d’estudis de treball i relacions laborals*, vol. 7, 2021, p. 101-121.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “El impacto de la digitalización sobre la protección social”, *Temas para el debate*, nº 287, 2018, p. 34-36.

PRIETO GARCÍA-NIETO, Ildefonso, y GABALDÓN CODESIDO, Enrique, “Conclusiones. Jornada de magistrados especialistas de mercantil”, Pamplona, 2015.

PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, nº 2, 2013, Tomo 1, Wolters Kluwer. (Versión electrónica).

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, “La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 25, 2007, p. 95-115.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, “*El centro de trabajo*”, en BLASCO PELLICER, Ángel Antonio (Coord.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p 43-55.

ROMERO RÓDENAS, María José, “El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo”, en ROMERO RÓDENAS, María José (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 87-100.

ROMERO RÓDENAS, María José, “Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista de Derecho Social*, nº 17, 2002, p. 165-172.

SERRANO OLIVARES, Raquel, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa - o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, HERNÁNDEZ-BEJARANO, Macarena, (Directores), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2018, p. 19-49.

THIBAUT ARANDA, Javier, “*El teletrabajo*”, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, p. 1-25.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 76, 2016, p. 59-82.

USHAKOVA, Tatsiana, “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 4, 2015, p. 74-92.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 194, 2017, p. 203-238.

YSÀS MOLINERO, Helena, “Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas”, *Revista de Derecho Social*, nº 85, 2019, p. 193-212.