

El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk»

Comentario a la **Sentencia de la Audiencia Nacional 180/2021, de 27 de julio**

Margarita Miñarro Yanini

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaime I*

Extracto

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la implantación de algunos sistemas de trabajo que cuestionan la concepción tradicional de oficina y de puesto de trabajo, y cuyo cauce de adopción resulta controvertido. Estos nuevos métodos también se vinculan con la transición digital y verde en el ámbito de la empresa.

Palabras clave: modificación sustancial de condiciones; poder de dirección de la empresa; sistema «hot desk».

Cómo citar: Miñarro Yanini, Margarita. (2021). El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk». Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 180/2021, de 27 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 125-133.

The challenge of the green transition and the digitalization of work: the «hot desk» systems

Commentary on National Court Ruling 180/2021, of July 27

Margarita Miñarro Yanini

Abstract

The COVID-19 pandemic has accelerated the implementation of some work systems that question the traditional conception of the office and the workplace. Its implementation is controversial. These new methods are linked to the digital and green transition at the enterprise level.

Keywords: substantial modification of conditions; management power of the employer; «hot desk» system.

Citation: Miñarro Yanini, Margarita. (2021). The challenge of the green transition and the digitalization of work: the «hot desk» systems. Commentary on National Court Ruling 180/2021, of July 27. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 125-133.

1. Marco normativo: carácter abierto del listado de modificaciones sustanciales y favor por las razones organizativas

En la actual antesala de una nueva reforma laboral, cuya primera fase parece vislumbrarse, el poder de modificar las condiciones de empleo y de trabajo ex [artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) figura entre los aspectos de la regulación laboral de favor hacia la flexibilidad que quiere corregirse, en aras de un mayor garantismo para las personas empleadas. Reducir la capacidad novatoria unilateral de las empresas está entre las prioridades del Gobierno en la comprometida contrarreforma laboral, con objeto de intensificar el acuerdo a tales fines, sean individuales o sean, sobre todo, colectivos. No obstante, Gobierno, interlocutores sociales y el «guardián en la sombra» que es la Comisión Europea –sobre la nueva condicionalidad laboral de los fondos europeos, *vid.* [editorial del número anterior de la revista](#)– son conscientes de que la contrarreforma no puede perjudicar el valor de la flexibilidad, de gran importancia para anticipar los cambios a los que se ven sometidas las empresas por las demandas del mercado y la incertidumbre.

Consecuentemente, la incentivación de procesos de negociación y acuerdo para la gestión novatoria, siempre en el marco del paradigma de favor hacia la flexibilidad interna en detrimento de la gestión de flexibilidad externa, constituye la fórmula transaccional para conciliar los imperativos de protección de las razones de las personas trabajadoras –seguridad en las condiciones de empleo y de trabajo– con los imperativos de protección de las razones organizativas de las empresas –rentabilidad y eficiencia–. Las empresas, sin embargo, siguen exhibiendo, aunque con fórmulas modernizadas, la vieja concepción de la organización del trabajo como potestad propia y, en consecuencia, ordenada con libertad de criterio al amparo de la libertad de empresa –fundamento constitucional ex [art. 38 Constitución española](#) (CE), y hoy también [art. 16 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)– y del poder de dirección –fundamento legal ex [art. 20.1](#) en relación con el [art. 5 ET](#)–. Esta visión toma fuerza en un escenario dominado por la continua innovación tecnológica y productiva y por la presión competitiva.

La demanda de procesos innovadores y de cambios organizativos se ha acelerado con la pandemia de COVID-19, pues ha puesto en primer plano la necesidad de que las empresas adopten modelos de gestión del empleo y de las condiciones de trabajo mucho más adaptativos y anticipatorios de los cambios. Las normas y los sistemas de gestión del trabajo no pueden dejar de asumir estos nuevos compromisos con las necesidades empresariales, también en aras de una gestión mucho más sostenible, social y ambientalmente.

No obstante, si en tiempos de excepción puede asumirse transitoriamente un predominio de la gestión adaptativa unilateral –Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 518/2021, de 12 de mayo–, el regreso a la normalidad debe suponer la aplicación de un modelo de gestión basado en las transiciones digitales, verdes y sociales justas, con el refuerzo de los derechos de consulta y negociación.

Sin perjuicio de los derechos informativos ex artículo 64 del ET, la ley solo incluye este tipo de controles colectivos de los procesos de cambio organizativo cuando inciden de forma significativa en el empleo o en las condiciones de trabajo, y de una forma sustancial, por lo que el régimen de la novación laboral ampara una visión expansiva del poder unilateral de la empresa. Así, por una parte, se liberalizan las causas –STS 200/2019, de 12 de marzo– con la prueba de genéricas «razones organizativas», que basta que estén «relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa». Por otra, se exige que el impacto novatorio laboral sea sustancial, lo que parece suponer que implica perjuicio o algún tipo de nocividad, exigiéndose para aplicar la vía resolutive prevista ex artículo 41.3 del ET que su efecto sea intenso –STS 720/2020, de 23 de julio–.

La apertura que presenta el listado de condiciones modificables ex artículo 41 del ET favorece la gestión flexible y novatoria de las empresas, al tiempo que confirma que lo relevante es la intensidad del impacto más que la condición afectada. Asimismo, el precepto utiliza la técnica de los conceptos jurídico-laborales amplios, como los «sistemas de trabajo y rendimiento» (art. 41.1 e) ET), que incluye los modos y métodos de trabajo –STS de 27 de enero de 2014 (rec. 100/2013)–. Este tipo de conceptos extrajurídicos, que proceden de la economía y la organización de empresa, actualmente van ligados con frecuencia a requerimientos tecnológicos y ambientales. Estos dos condicionantes están vinculados entre sí, puesto que la transformación digital de las organizaciones de trabajo debe ser el motor que facilite la transición verde.

La organización del trabajo moderna, flexible y digital se presenta como modelo referente del futuro, tanto por su mayor eficiencia en la generación de rendimientos empresariales como por su potencial contribución a una mayor sostenibilidad ambiental. No obstante, en este marco surgen las cuestiones de si todo cambio de sistemas de trabajo propiciado por las continuas innovaciones tecnológicas y favorecedor de modelos de gestión más ambientalmente sostenibles afecta sustancialmente a las condiciones de trabajo, exigiendo la vía del artículo 41 del ET, o si entra dentro de la libertad organizativa o exige una gestión más participativa.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

En el contexto de la pandemia, la empresa Ayesa Advanced Technologies, SA, cambió de sede y alteró su sistema de trabajo, implantando un método «*smart job*».

El sistema incluye, junto al teletrabajo, la aplicación de una técnica de asignación de puestos de trabajo variables –«hot desk», escritorios calientes–, mediante reserva telemática –slot– que debían realizar las personas empleadas a través de una aplicación informática, encuadrándola en alguno de los dos turnos previstos –el primero, entre las 8 y las 14 h, el segundo, de 14 a 20 h–. Igualmente prevé la sustitución paulatina y definitiva de los equipos de mesa por equipos portátiles, así como acuerdos de teletrabajo. La empresa se reserva el derecho de revisar y modificar este sistema, adaptándolo conforme a la experiencia desarrollada, o eliminarlo en el futuro, en su caso, si se considerara más conveniente.

Este nuevo método de organización del trabajo «hot desk», que afectaba a la totalidad de la plantilla, se justificaba por la necesidad de «maximizar la flexibilidad del uso de la oficina». Se comunicó la adopción de esta medida a través de una reunión con el comité de empresa realizada en el mes de mayo, en la que se informó del proceso, dando cumplimiento al [artículo 64.5 f\) del ET](#). Asimismo, en el mes de julio se remitieron dos correos electrónicos, incidiendo el primero en las ventajas del «nuevo concepto de oficina», como espacio de trabajo «más cómodo y agradable», y con «grandes mejoras tecnológicas para facilitar el trabajo diario y mejorar la colaboración entre todos». Mediante el segundo de ellos se comunicaba a la sección sindical del sindicato Coordinadora Sindical de Clase (CSC) la voluntad de implantar el sistema de trabajo basado en «smart job», recordando que es voluntario en lo que concierne a la dimensión de teletrabajo. Dicha comunicación empresarial recibió informe negativo por parte de todas las representaciones sociales.

A finales de mayo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social extendió diligencia en la que se formuló acta de advertencia dirigida a que la empresa cumpla las prescripciones previstas en el [artículo 64.5 del ET](#) con carácter previo a la implementación del «Procedimiento Ayesa Smart Job», si bien este órgano no realizó objeción alguna respecto de este sistema de trabajo.

El sindicato CSC presenta demanda de conflicto colectivo frente a la decisión de implantar este modelo de trabajo presencial de reserva de puestos de trabajo en el que las personas trabajadoras carecen de ubicación fija asignada. A diferencia de lo que estima la empresa, que basa la aplicación del nuevo sistema en sus facultades de organización/dirección ex [artículo 20 del ET](#), el sindicato considera que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en consecuencia, que no es suficiente cumplir con la obligación de informar, sino que exige aplicar el procedimiento de consulta/negociación de buena fe ex [artículo 41 del ET](#).

3. Doctrina judicial: las razones que sostienen el fallo desestimatorio

La Sentencia de la Audiencia Nacional ([SAN](#)) de 27 de julio de 2021, examinada, desestima la demanda de conflicto colectivo con base en la excepción de caducidad de la acción

que, aunque es cuestión de orden público, apreciable por tanto de oficio, había sido planteada por la empresa. En este sentido, la sala considera que:

[...] se ha de apreciar la caducidad denunciada por la parte demandada de acuerdo con lo que se expone a continuación: la empresa señaló en la contestación a la demanda que el 11 de marzo de 2020 se notificó a los trabajadores de Madrid la medida discutida, si bien esta fecha no puede tomarse como día inicial del cómputo del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción ya que en realidad lo que fue objeto de notificación no era la implantación del procedimiento Smart Job discutido sino el traslado a un nuevo centro de trabajo en Madrid, concretamente al situado en el Paseo de la Castellana, 91. Es por ello que la fecha a tomar en consideración es la expresada en la demanda, hecho tercero, de 6 de julio de 2020 que es cuando la parte actora manifiesta que la empresa le remitió un correo electrónico comunicando un nuevo sistema de trabajo que denomina Procedimiento Ayesa Smart Job. A partir de esa fecha se han de contar los 20 días hábiles previstos legalmente para el ejercicio de la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de tal manera que dicho plazo expiraría el 3 de agosto de 2020, día en el que la parte demandante dispone de las 24 horas del mismo para la presentación de la demanda o, caso de no hacerlo, habría de acudir al plazo de gracia contemplado en el artículo 135.5 LEC, esto es, hasta las 15 horas del siguiente día hábil que era el 4 de agosto. Según consta probado, la demanda se presentó vía telemática a las 21:31 horas del día 4 de agosto, hora inhábil por lo tanto de conformidad con el citado artículo 135 LEC al ser posterior a las 15 horas, por lo que de acuerdo con el apartado 1 del mismo artículo se entiende efectuada la presentación el primer día y hora hábil siguiente, esto es, el día 5 de agosto de 2020, tal como se refleja en el Decreto de admisión de la demanda de 7 de septiembre de 2020.

No procede realizar un análisis extenso de esta dimensión procesal, pero debe advertirse que es contradictorio que la AN aplique el instituto de la caducidad de la acción judicial por modificación sustancial de condiciones de trabajo y, simultáneamente, rechace su concurrencia en favor del ejercicio de la facultad directiva ordinaria ex [artículo 20 del ET](#). Así, según ha declarado el TS –SSTS [653/2017, de 20 de julio](#), y [185/2020, de 27 de febrero](#)–, se excluye la aplicación de la caducidad ex [artículo 138.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social \(LRJS\)](#) cuando la empresa ha descartado expresamente el recurso a la vía del [artículo 41 del ET](#).

No obstante esta desestimación por motivos procesales, la AN se pronuncia también sobre la cuestión nuclear planteada, no considerando desajustada a derecho la decisión unilateral de la empresa de introducir el nuevo sistema de trabajo. Considera, básicamente, que este no vulnera ni el derecho básico a la ocupación efectiva ([art. 4.2 a\) ET](#)) ni el deber de consulta-negociación de las novaciones sustanciales ex [artículo 41 del ET](#), puesto que el nuevo método de trabajo se encuadra en las facultades de organización y dirección de la empresa ex [artículo 20 del ET](#).

Así, con cita en la [STS de 25 de noviembre de 2015 \(rec. 229/2014\)](#), concluye que la medida no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, aduciendo varios motivos. Por una parte, considera que se trata de un cambio de sistema empresarial de organización del trabajo que no afecta a las materias contempladas en el [artículo 41 del ET](#), sino que simplemente responde al objetivo legítimo de optimizar los recursos materiales que precisa la empresa para llevar a cabo su «fin empresarial», por lo que su fundamento se encuentra en los artículos [20 del ET](#) y [38 de la CE](#). Por otra, ante las críticas de falta de previsibilidad e inseguridad en el puesto, entiende la AN que no se produce puesto que el sistema de trabajo no altera el centro de trabajo de las personas empleadas. Por lo demás, trata de respaldar su decisión en el hecho de que, en las actuaciones desarrolladas por la Inspección de Trabajo, esta no puso objeciones de legalidad al sistema de «hot desk» aplicado por la empresa.

4. Trascendencia de la doctrina establecida

Se considera que la [SAN de 27 de julio de 2021](#), comentada, tiene una enorme relevancia, tanto en sí misma como de un modo más trascendente, como prueba el eco mediático que ha alcanzado y que la doctrina laboralista haya dado cuenta de ella en blogs especializados en los que esbozan sus puntos más críticos (Cristóbal Molina, <https://www.transformaw.com/blog/smart-job-trabajo-inteligente-un-modelo-para-que-las-empresas-ahorren-en-la-factura-de-la-luz/>; Eduardo Rojo, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/09/obligacion-de-trabajar-y-de-reservar.html>). Ello es así porque no solo examina las complejas fronteras entre la modificación sustancial de condiciones laborales y el poder novatorio ordinario de la empresa –[STS 865/2018, de 26 de septiembre](#)–. Además de ello, y sobre todo, esta sentencia refleja un conflicto mucho más general y creciente, que es el modo de conciliar el interés de la empresa por la continua adaptación de la organización del trabajo –la transformación digital– con el interés de las personas trabajadoras en tener seguridad en las condiciones de vida y de trabajo, y el de los órganos de representación colectivos en participar en dichos cambios. Se puede comprobar, también a través de los repertorios de doctrina judicial y de jurisprudencia, cómo, de forma gradual, las «nuevas formas de organización inteligente del trabajo» basadas en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación van penetrando en la cotidianidad de las empresas y también en la propia cultura judicial, que parece asumir lo inexorable de estos nuevos paradigmas de organización y gestión, incluyendo los modelos híbridos, así como algunos de sus efectos más disruptivos, como es el fin de los espacios fijos de trabajo y la adopción de nuevos modelos de oficina muy distantes de los tradicionales.

La pandemia ha acelerado estos cambios, al facilitar la necesaria y exigida «distancia social» para evitar los contagios. De este modo, se han legitimado fórmulas que antes hubieran parecido pura ciencia ficción, como son las fórmulas «hot desk», haciendo decaer la idea tradicional de la oficina a favor de un concepto mucho más abierto, como espacio flexible, variable y compartido.

En este sentido, agrade o no, pocas dudas puede haber de la legitimidad jurídico-laboral del sistema examinado, al vincularse con el interés de la empresa ex [artículo 38 de la CE](#). Cuestión distinta es a través de qué vía jurídica ha de implementarse para que la transición hacia estos nuevos sistemas de trabajo se haga no solo del modo más eficiente desde el punto de vista económico, sino también del más justo y socialmente pacífico. En la [sentencia comentada](#), la AN asume que la legitimidad jurídico-económica de la medida supone la validez de la decisión empresarial, hasta el punto de reconducirla por la vía del [artículo 20 del ET](#) y no por la del [artículo 41 del ET](#). No obstante, los argumentos que esgrime para respaldar su postura son débiles, siendo muy ilustrativo, a tal efecto, que excluya que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo porque no se trata de una de las materias referidas en el [artículo 41 del ET](#). Se estima que esta consideración carece de sentido, puesto que, por una parte, dicho listado es abierto, por lo que la inexistencia de previsión expresa no excluye el juego del [artículo 41 del ET](#), y, por otra, resulta claro que el modelo «hot desk» puede incluirse en el concepto de «sistema de trabajo» que contempla expresamente la letra e) de dicho precepto. Parece que a la AN le basta con que el cambio organizativo no suponga un impacto significativo en términos de incertidumbre e imprevisibilidad, pero olvida que el nuevo sistema se organiza sobre la creación de una obligación laboral de nuevo cuño para las personas empleadas, que es la responsabilidad de hacer la reserva necesaria telemática para que funcione el sistema. Tanto es así que incluso la empresa se ha visto en la necesidad de elaborar una guía explicativa del procedimiento, que precisa cómo cumplir la nueva tarea de manera diligente.

Desde esta perspectiva, sorprende que el tribunal no traiga a colación las SSTS de [20 de julio de 2017](#), citada, y [848/2019, de 5 de diciembre](#), puesto que la doctrina jurisprudencial en este caso –que rechazará, precisamente, la caducidad de la acción ex [art. 138 LRJS](#) por no tratarse de una modificación sustancial de condiciones– estableció que no se produce modificación ex [artículo 41 del ET](#), sino modernización de la organización del trabajo en beneficio de ambas partes de la relación laboral, por el cambio digital de instrumentos de trabajo que antes tenían soporte de papel, quedando la empresa obligada a aportar los medios informáticos necesarios para su descarga.

No obstante, en el caso examinado, el cambio tecnológico supone añadir un nuevo deber de diligencia a cargo de la persona empleada, que requiere una secuencia de acciones que, sin perjuicio de generarle una notificación vía correo electrónico para darle seguridad sobre su operatividad, le genera deberes de atención.

Con todo, más allá del debate jurídico-laboral clásico, la AN desliza un razonamiento adicional para justificar la decisión novatoria, a pesar de que, si no se produce modificación sustancial, no se precisa tampoco tal juicio de adecuación, puesto que el [artículo 20 del ET](#) fundamenta los usos discrecionales –no arbitrarios– del poder de dirección. Así, introduce un juicio de razonabilidad de la decisión en función de su valor para la eficiencia en la gestión de los costes productivos, no tan solo estrictamente laborales. En este sentido, señala que:

[...] parece razonable, por ejemplo, que, si en un edificio de cinco plantas acude personal de las distintas plantas, pero que ocuparía en la práctica solamente dos, se utilicen efectivamente esas dos [...] con el sistema de asignación de puestos, evitándose así la utilización innecesaria de todas [...] con la consiguiente mejora en la gestión de algunos costes de la empresa (suministro eléctrico, mantenimiento, etc.) (FJ 4.º, punto 3).

Con ello, incide en una lógica adicional de gestión eficiente, en la que no solo importa el aprovechamiento de recursos derivado de la innovación digital, sino también la eficiencia energética y, por extensión, la sostenibilidad ambiental. Así, el ahorro en el suministro eléctrico, no solo en este tiempo de escalada descomunal de la factura de la luz como la actual, tiene una dimensión económica evidente, pero también incorpora la faceta «eco» de la sostenibilidad ambiental y reducción del impacto del cambio climático, con lo que de utilidad tiene para el proceso de promoción de transiciones digitales facilitadoras al mismo tiempo de la necesaria transición verde. De este modo, se evidencia otra dimensión de esta sentencia, la de promoción de la gestión organizativa del trabajo favorable a la digitalización verde y, en suma, la de la responsabilidad ambiental que recae también sobre las empresas. Estas cuestiones están cobrando gran importancia en los foros empresariales y, sin duda, en los próximos años lo harán aún más, determinando cambios de estrategias y de maneras de producir para que las empresas abandonen su tradicional papel de agentes contaminantes a favor del de colaboradoras en una economía más verde que haga de este un mundo sostenible.

En cualquier caso, evidentemente, este plus de legitimación jurídico-social de los sistemas organizativos del trabajo digitales y verdes en absoluto obsta a la necesidad de alentar la participación colectiva en su adopción, puesto que no solo los hace más justos, sino también más eficientes.