

SAN 180/2021, 27 de Julio de 2021

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Emisor: Audiencia Nacional - Sala de lo Social

ECLI: ES:AN:2021:3602

Número de Recurso: 277/2020

Texto

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

Letrada de la Administración de Justicia

D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o 180/2021

Fecha de Juicio: 14/7/2021

Fecha Sentencia: 27/07/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000277 /2020

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Demandante/s: COORDINADORA SINDICAL DE CLASE

Demandado/s: AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES SA, COMITE DE EMPRESA DE SEVILLA DE AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES SA, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, COMISIONES OBRERAS, Tomasa, Alfredo, Victoria

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000277 /2020 seguido por demanda de COORDINADORA SINDICAL DE CLASE (Letrada D^a ELENA GARCÍA GARCÍA) contra AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES SA (Letrado D. JUAN JOSE

JIMENEZ REMEDIOS), no comparecen COMITE DE EMPRESA DE SEVILLA DE AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES SA, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, COMISIONES OBRERAS, Tomasa, Alfredo, Victoria, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero

Según consta en autos, el día 5.08.2020 se presentó demanda por don Constantino, Secretario General del sindicato Coordinadora Sindical de Clase (CSC), sobre conflicto colectivo.

Segundo

La Sala acordó el registro de la demanda con el número 277/2020 y designó ponente señalándose el día 14.07.2021 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero

Abierto el acto del juicio, la letrada de la actora CSC, se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia de la actuación unilateral de la empresa denominada "hot desk" o puestos calientes, encuadrada en el procedimiento denominado Smart Job, consistente en la adjudicación del puesto de trabajo a través de solicitud de los trabajadores mediante aplicación informática, obligando a la empresa a ubicar a los trabajadores en sus puestos de trabajo habituales, tal como se realizaba antes de la implantación de la medida referida.

La parte codemandada se opuso a la demanda solicitando su desestimación, planteando como cuestión procesal la caducidad respecto del centro de trabajo de Madrid.

Seguidamente se procedió a la fase de prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical a instancia de la parte demandada, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto

De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 85.6](#) de la [LRJS](#) se precisa que la controversia se centró en acreditar si la implantación del sistema de reserva de puestos de trabajo por parte de la empresa supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Quinto

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero

El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla de todos los centros de trabajo que la mercantil demandada tiene repartidos por el territorio nacional y situados en diferentes Comunidades Autónomas.

Segundo

El día 5 de marzo de 2020 la empresa emite un comunicado por correo electrónico, en el que informa del traslado de las oficinas en Madrid a una nueva dirección sita en el Paseo de la Castellana, 91 planta 10 de Madrid. En el comunicado se exponía lo siguiente:

Por situación y concepto de oficina, estamos convencidos de que este nuevo espacio de trabajo va a resultar mucho más cómodo y agradable para todos. La nueva sede cuenta entre otras prestaciones con salas de reuniones, puestos hotdesk, zona de trabajo abierta, coffee corner y un comedor. Todo ellos son espacios más modernos, con instalaciones mucho más cómodas y confortables y grandes mejoras tecnológicas para facilitar el trabajo diario y mejorar la colaboración entre todos.

Próximamente os iremos informando de los pasos a seguir para hacer que vuestra mudanza sea también algo fácil y sencillo.

Tercero

El día 6 de julio de 2020, la empresa comunica a la sección sindical de CSC, de conformidad con lo previsto en el artículo 64.5 f) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del [Estatuto de los Trabajadores](#), la voluntad de implantar un nuevo sistema de prestación de servicios, de carácter voluntario, denominado SMART JOB.

Del contenido de la comunicación se destacan los siguientes aspectos en lo que al presente procedimiento interesan:

Como conocen, la empresa, con anterioridad a los acontecimientos sobrevenidos como consecuencia de la situación de riesgo sanitario generada por el COVID-19, estaba poniendo en práctica un programa piloto de prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo.

Sin embargo, la extraordinaria situación sobrevenida generada por el COVID-19, ha implicado que la Compañía, haya debido adoptar en un corto espacio de tiempo, como medida de seguridad y prevención, el teletrabajo al 100% de la jornada de forma temporal, condicionado a la evolución de la situación de riesgo sanitario, suscribiendo a tales efectos acuerdos individuales con las personas trabajadoras, cuya extensión temporal se vinculaba y fluctuaba en atención a la evolución de la situación de riesgo sanitario.

Como se les trasladó en la reunión mantenida con todos los representantes legales de los trabajadores en fecha 7 de mayo de 2020, dicha experiencia ha permitido concluir a la Compañía, que es posible el diseño de un escenario futuro de trabajo en el que, en función de las posibilidades de la actividad y el proyecto, pueda combinarse trabajo presencial y teletrabajo. Por ello, como igualmente se les trasladó, se ha trabajado en el diseño de un nuevo concepto denominado SMART JOB, cuyos aspectos esenciales, ya se les trasladó y ahora se reiteran:

(i) Llevará consigo la modernización de las oficinas para la disposición de los puestos de trabajo, aplicando un sistema denominado host desk o puestos calientes -que, como conocen ya fue implantado en las oficinas de Madrid, de forma que los empleados puedan reservar puestos de trabajo a través de aplicación informática.

(ii) La modernización paulatina de los equipos informáticos, apostándose por la sustitución de los equipos de mesas por equipos portátiles;

(iii) La instalación de taquillas personales para los empleados en las oficinas.

(iv) La posibilidad atendiendo a las circunstancias concretas de proyecto y actividad desarrollada, de combinar un sistema mixto de prestación de servicios presencial y en teletrabajo

En todo caso, se trata de un programa de carácter voluntario para los empleados, debiendo suscribirse, tal y como se contempla en el programa adjunto a la presente comunicación, acuerdos individuales en el que se especifiquen las condiciones de la prestación de servicios mediante teletrabajo, que respetarán en todo caso lo contemplado en el procedimiento que se les adjunta, tal y como se les ha venido

reiterando en diversas reuniones mantenidas al efecto, entre otras, en fecha 7 de mayo de 2020, así como en distintas comunicaciones remitidas a las distintas secciones sindicales constituidas en la empresa, en el que se han tratado los aspectos esenciales de este nuevo concepto de SMART JOB.

Esta comunicación empresarial recibió informe negativo por parte del sindicato demandante, así como por parte del sindicato UGT y del Comité de Empresa.

Cuarto

Al descriptor 4 figura el denominado "procedimiento Ayesa Smart Job" que se da por reproducido, notificado el día 6 de julio de 2020, cuyo objeto se concreta en el apartado 1 en los siguientes términos:

El presente procedimiento tiene por objeto establecer los principios generales que componen las bases que regulan el modelo de trabajo presencial del Grupo Ayesa denominado "Ayesa Smart Job". La Compañía se reserva el derecho de revisar y modificar en su caso los aspectos planteados en el presente documento, así como su continuación o mantenimiento en el futuro .

El apartado 4 contiene el alcance del procedimiento y su primer párrafo indica que se aplica a todos los empleados de las distintas sociedades que componen el grupo mercantil Ayesa en España, con excepción de

las situaciones particulares mencionadas en el mismo documento. Respecto al Smart Job, el párrafo segundo lo describe en los siguientes términos:

El Smart Job en Ayesa tendrá como consecuencia un cambio en el modelo de uso de nuestras oficinas. Estas se harán más modernas y flexibles: contando con un modelo de reserva de puestos de trabajo donde el empleado no cuenta con una ubicación fija asignada, denominado "hot desk"; la incorporación de taquillas para los empleados; así como la sustitución paulatina y definitiva de los equipos de sobre mesa por equipos portátiles. Igualmente contemplará la posibilidad, de acuerdo con los criterios y condicionantes que se prevén en el presente procedimiento, de prestar servicios en teletrabajo determinados días de la semana .

Y el apartado 6.1 concreta la aplicación del programa Smart Job en los siguientes términos:

El modelo concreto de Smart Job se establecerá por cada área, dependiendo de las características de los diferentes proyectos que existan en cada una de ellas. Los criterios de determinación del Smart Job atenderán al tipo de servicio, obligaciones contractuales del proyecto, necesidades del cliente, requerimientos técnicos y de conectividad, aspectos de seguridad de redes dedicadas, necesidad de concurrencia de los componentes del equipo, eficiencia y productividad, rentabilidad de los proyectos, entre otras. Las personas que compartan proyecto deberán atender al bien común de los proyectos en los que participa, atendiendo la presencialidad como prioritaria.

El modelo de teletrabajo dentro del programa Smart Job estará relacionado con las peculiaridades de cada proyecto concreto y no con las circunstancias personales de los miembros de cada equipo. En ese sentido, el cambio de proyecto podrá significar un cambio en el modelo de teletrabajo que el empleado ha venido disfrutando y sin que por tanto pueda considerarse un derecho adquirido.

El modelo puede ser una combinación de trabajo en oficina/instalaciones de cliente y teletrabajo. Asimismo, el trabajo podrá ser 100% presencial si así lo requiere el tipo de proyecto, el cliente, las propias características del trabajo a realizar, o porque éste se desarrolle en las dependencias del cliente o en obra y no sea posible el teletrabajo.

Mientras exista una crisis sanitaria, o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que imposibilite la aplicación sin condicionantes, el modelo Smart Job se adaptará a la normativa legal, a los protocolos de la compañía existentes y en general a todas las medidas de seguridad existentes durante la situación de la crisis sanitaria o cualquier otra causa de fuerza mayor .

Quinto

El descriptor 53 contiene un documento denominado "Guía rápida HotDesks app móvil", que se da por reproducido, cuyo apartado 1 contiene los parámetros de uso que son los siguientes:

De cara a la disponibilidad de los puestos se han definido dos franjas horarias diarias para establecer las reservas (slots). Horario de mañana (de 8 a 14h) y de tarde (entre las 14 y las 20h).

En la semana del 24 al 28 de febrero podréis reservar (booking) hasta los 5 días de la semana (10 slots). A partir de la semana del 2 de marzo las reservas se harán el día antes y solo para el día siguiente. El objetivo del uso 'hot desk' es maximizar la flexibilidad del uso de la oficina.

Una vez que llegues a la oficina, dispones de un plazo de 2 horas (120 minutos), a partir del inicio del slot, para confirmar nuestro uso de la reserva (Check in). Por ejemplo, si tienes el slot de la mañana del lunes, si no haces el check in antes de las 10 am, tu slot se liberará y perderás la reserva de ese slot. El puesto queda liberado automáticamente y la aplicación lo presentará como disponible.

Los puestos en uso, reservados y confirmados, pueden ser liberados por el usuario antes de la finalización del slot. Y entonces volvería a aparecer como disponible el puesto por el resto del Slot liberado.

Igualmente, si no se va a necesitar un puesto reservado, se puede cancelar la reserva quedando el puesto liberado en el Slot correspondiente.

Todas y cada una de estas acciones, reserva, conformación, liberación y cancelación, generan una notificación email al usuario.

El propio sistema notifica al usuario cuando se acerque el vencimiento del plazo de confirmación (Check in) de la reserva y si llega a anularse la reserva por no haberse realizado la confirmación.

Al descriptor 123 consta una guía de uso de la App. Hot Desk Planner.

Al descriptor 137 consta un documento sobre principios de la metodología Hot Desk & Smart Job, en cuya página 1 se expone una relación sucesiva de acciones siendo la primera la planificación de equipos (presencial, teletrabajo o cliente), después la reserva de puestos de trabajo en oficinas y finalmente la gestión y seguimiento de planificación e incidencias. Respecto a la planificación, se indica que todo empleado tiene un responsable

que lo planifica, con tres niveles: Empleado, Responsable planificación (RPs/ REs) y Jefe de Unidad de Planificación. Planificación SEMANAL jueves emisión planificación siguiente semana. Cada usuario recibe mail con su planificación semanal. En cuanto a la reserva, se indica que cada empleado reserva su puesto de trabajo para la semana planificada según le comunican en la planificación. La aplicación solo permite seleccionar puestos conforme a las normas de seguridad vigentes. Se fomenta que los equipos de trabajo reserven puestos en zonas cercanas. Existen restricciones de puestos/grupos de puestos con asignación fija por motivos técnicos o temporales . Y en cuanto a la gestión, se afirma que los cuadros de mando controlan dos aspectos básicos: la ocupación global de los edificios y la trazabilidad de usuarios en caso de necesidad por razones de salud.

La planificación no varía durante la semana y la ubicación preestablecida por la aplicación coincide con el centro de trabajo que tiene asignado el personal. El sistema prevé un margen de entre el 5% y el 10% de puestos para evitar que los trabajadores se queden sin puesto de trabajo.

Sexto

Con fecha 27 de mayo de 2020 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), se extendió Diligencia en la que se formuló Acta Advertencia en orden a que la empresa, con carácter previo a la implementación del "Procedimiento Ayesa Smart Job" que tiene por objeto implantar a futuro un sistema mixto de teletrabajo y trabajo presencial que, en todo caso, tendría carácter voluntario para los trabajadores, proceda al cumplimiento de lo dispuesto en el [artículo 64.5 ET](#), a efectos de queden garantizados los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores.

El día 11 de marzo de 2021 el sindicato demandante formuló denuncia ante la ITSS, por incumplimiento por parte de la empresa del distanciamiento mínimo entre trabajadores por razón de Covid-19, así como por la falta de uso de mascarillas por parte de algunas personas.

Séptimo

A las 21:31 horas del día 4 de agosto de 2020 por la parte actora se presentó demanda ante la Oficina de Registro y Reparto de la Audiencia Nacional. Por Decreto de la LAJ de esta Sala de 7 de septiembre de 2020 se admitió la demanda, en cuyo antecedente de hecho figura como fecha de presentación de la demanda el día 5 de agosto de 2020.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

Prueba de los hechos.

1. De conformidad con el [artículo 97.2](#) de la [LRJS](#) los hechos declarados probados han resultado acreditados de la prueba practicada a instancia de las partes, según se especifica a continuación:

El hecho primero, no controvertido.

El hecho segundo, de los documentos obrantes a los descriptores 3 y 51.

El hecho tercero de la prueba documental que figura en los descriptores 3, 57, 75, 67 y 68.

El cuarto, del documento que consta en el descriptor 4.

El quinto, descriptores 53, 123 y 137 y testifical de don Ignacio .

El sexto, de los documentos que constan en los descriptores 112 y 171.

El séptimo, descriptores 6 y 8.

SEGUNDO

Pretensiones de las partes.

1. La demandante en el presente procedimiento interesa que se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia de la actuación unilateral de la empresa denominada "hot desk" o puestos calientes, encuadrada en el procedimiento denominado Smart Job, consistente en la adjudicación del puesto de trabajo a través de solicitud de los trabajadores mediante aplicación informática,

obligando a la empresa a ubicar a los trabajadores en sus puestos de trabajo habituales, tal como se realizaba antes de la implantación de la medida referida. Se alega en tal sentido que los trabajadores de la plantilla dejan de tener un puesto de trabajo físico habitual, para pasar a tener el que le asigna una aplicación informática a solicitud del propio trabajador o de su responsable. De no instar esta reserva de puesto, que no tiene en cuenta el edificio en el que presta servicios dentro de la misma localidad, el departamento para el que presta servicios, la planta, sus compañeros de trabajo habituales, ni ningún otro parámetro de la normalidad diaria del trabajador, éste queda sin puesto de trabajo donde prestar servicios. Añade que el sistema implica que el trabajador o trabajadora (o su responsable) tiene que solicitar diariamente la reserva y asignación de un puesto físico de trabajo a través de una aplicación informática. Esa aplicación ubica al empleado en cualquier lugar de la empresa, en cualquier edificio de la localidad, en cualquier planta de las varias que puede ocupar la empresa en el mismo edificio, sin relación con su puesto de trabajo habitual, sin relación con su departamento, sin relación con sus compañeros habituales de trabajo. Se trata de un sistema que no se justifica, ni ampara en motivo alguno. Por último entiende que la modificación operada por Ayesa Advanced Technologies vulnera también normas de derecho sustantivo, puesto que afecta al derecho establecido en el [art. 4.2a\) ET](#), el derecho a la ocupación efectiva, que deja de asegurarse por la empresa para pasar a recaer en buena parte sobre el propio trabajador.

2. La parte demandada se opone, alegando primeramente la excepción de caducidad de la acción en relación con el centro de trabajo de Madrid, señalando en cuanto al fondo del asunto que el sistema discutido establece una planificación semanal de reserva de puesto de trabajo, de tal manera que todos los trabajadores tienen preestablecido un puesto de trabajo sin que por otra parte se produzca cambio de centro de trabajo, por lo que no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo que no fue apreciada por la ITSS en visita realizada a la empresa.
3. Expuesta la postura de las partes, debe precisarse que el presente proceso se limita únicamente al examen de la procedencia de la decisión empresarial de implantar un sistema informático de atribución de puestos de trabajo en las distintas oficinas en las que prestan servicio las personas trabajadoras. Se dice lo anterior porque el documento en el que se plasma el sistema discutido, "hot desk", contiene no solamente la implantación del mismo sino también criterios relativos a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, extremo éste que no es objeto de impugnación ni de discusión por la parte demandante aunque en la demanda se haga referencia en el hecho tercero a las previsiones concretas en materia de teletrabajo contenidas en el Procedimiento Ayesa Smart Job, de tal manera que una parte del material probatorio se refiere al teletrabajo y no puede ser valorado por no ser objeto del proceso.

TERCERO

Caducidad.

1. Considera la parte demandada que, en relación con el centro de trabajo de Madrid, la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo estaría caducada ya que la decisión empresarial se notificó el día 11 de marzo de 2020, sin que se accionara desde esta fecha por lo que al tiempo de presentación de la demanda habrían transcurrido los 20 días de plazo previstos legalmente.
2. Conviene transcribir primeramente los [artículos 138.1 LRJS](#) y [59.4 ET](#) que regulan el ejercicio de la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ello es consecuencia de lo previsto en el [artículo 102.2](#) de la [LRJS](#), que señala que se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda, manifestándose en el encabezamiento de la misma que se interpone demanda de conflicto colectivo por modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Así el [artículo 138 LRJS](#) establece en su apartado 1 que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el [apartado 4](#) del [artículo 59](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el [apartado 2](#) del [artículo 59](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#).
. Y el [artículo 59.4 ET](#) señala que el plazo de caducidad de 20 días será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.
3. La regulación legal se completa con los [artículos 133](#) y [135](#) de la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#) y el [artículo 43](#) de la [LRJS](#). Así el primer artículo citado dispone que los plazos comenzarán a correr desde el día siguiente a aquel en que se hubiere efectuado el acto de comunicación del que la Ley haga depender el inicio del plazo, y se contará en ellos el día del vencimiento, que expirará a las veinticuatro horas. No obstante, cuando la Ley señale un plazo que comience a correr desde la finalización de otro, aquél se computará, sin necesidad de nueva notificación, desde el día siguiente al del vencimiento de éste. 2. En el cómputo de los plazos señalados por días se excluirán los inhábiles.
Por su parte el [artículo 135.1](#) dispone lo siguiente en sus tres primeros párrafos: Cuando las oficinas judiciales y los sujetos intervinientes en un proceso estén obligados al empleo de los sistemas telemáticos o electrónicos existentes en la Administración de Justicia conforme al [artículo 273](#), remitirán y recibirán todos los escritos, iniciadores o no, y demás documentos a través de estos sistemas, salvo las excepciones establecidas en la ley, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y quede constancia fehaciente de la remisión y la recepción íntegras, así como de la fecha en que éstas se hicieren. Esto será

también de aplicación a aquellos intervinientes que, sin estar obligados, opten por el uso de los sistemas telemáticos o electrónicos.

Se podrán presentar escritos y documentos en formato electrónico todos los días del año durante las veinticuatro horas.

Presentados los escritos y documentos por medios telemáticos, se emitirá automáticamente recibo por el mismo medio, con expresión del número de entrada de registro y de la fecha y la hora de presentación, en la que se tendrán por presentados a todos los efectos. En caso de que la presentación tenga lugar en día u hora inhábil a efectos procesales conforme a la ley, se entenderá efectuada el primer día y hora hábil siguiente .

Y el apartado 5 del mismo artículo dice que la presentación de escritos y documentos, cualquiera que fuera la forma, si estuviere sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo .

Por último, el [artículo 43 LRJS](#) dispone lo siguiente: 1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.

4. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.
5. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.
6. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos [50](#), [51](#) y [52](#) del Texto Refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución .
7. Respecto al instituto de la caducidad, es constante la jurisprudencia que afirma que las normas que regulan esta figura son de orden público y por ello pueden ser apreciadas de oficio por los tribunales, haya sido o no alegada en el juicio por alguna de las partes, lo que no ocurre con la prescripción que para su apreciación necesariamente ha de ser expresamente alegada por la parte que pretenda su estimación. Así expone el [Tribunal Supremo en su sentencia de 9 de julio de 2014, Recurso 312/2013](#), que las normas que regulan la caducidad de las acciones para acudir al proceso son de orden público procesal y pueden ser aplicadas de oficio por los Tribunales. Como se dice en nuestras sentencias de 4 de octubre de 2007 (R. 5405/2005), 31 de enero de 2012 (R. 3668/2009), y 26 de diciembre de 2012 (R- 3772/2011): " 2.- Sin embargo, hay determinado tipo de materias respecto a las que no es aplicable el principio de justicia rogada, las cuales constituyen verdaderas excepciones al mismo, pues el Juez o Tribunal puede y debe proceder de oficio a su análisis y resolución, sin necesidad que hayan sido alegadas previamente por alguna de las partes. Obviamente se trata

de materias de derecho necesario que afectan de forma especialmente relevante al orden público del proceso, lo que obliga al Juez o Tribunal a velar específicamente por la observancia y cumplimiento del mismo. La más clásica y significativa de estas materias, en las que el Tribunal ha de entrar a resolver, aunque las partes no hayan formulado alegación alguna al respecto, es la relativa a la propia competencia jurisdiccional del mismo (sea por razón de la materia, sea objetiva, sea funcional). Pero también en relación con otros temas o instituciones existen excepciones al comentado principio dispositivo, debiendo los Tribunales examinarlos de oficio. Uno de estos temas es, precisamente, el instituto de la caducidad que ahora se analiza. Desde mucho tiempo atrás, tanto la doctrina jurisprudencial como la científica mantienen que el instituto de la caducidad puede y debe ser apreciado de oficio por los Tribunales." .

8. Teniendo en cuenta los hechos que han resultado probados y las normas aplicables transcritas, 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 veinte 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.

Por otra parte, para despejar todas las dudas sobre cómputo de plazo, se ha de indicar que el [artículo 8 del Real Decreto 537/2020](#), por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el [Real Decreto 463/2020](#), dispuso que con efectos desde el 4 de junio de 2020, se alzaría la suspensión de los plazos procesales. Es decir, al tiempo de notificarse por la empresa la medida discutida no regía suspensión extraordinaria alguna de los plazos procesales consecuencia de la crisis sanitaria generada por el Covid-19, por lo que el cómputo de los plazos es el general que se ha expuesto.

Todo lo anterior lleva a apreciar la existencia de caducidad en la acción promovida por la parte demandante ya que el día 5 de agosto de 2020 había transcurrido el plazo legal de caducidad de 20 días hábiles, por lo que procede la desestimación de la demanda.

CUARTO

Inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

1. No obstante lo anterior, hemos de poner de manifiesto que la Sala, en el caso presente, estima que no nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de las previstas en el [artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores](#) y, por ello, sujeta a los trámites de negociación previa contemplados en el citado precepto, entendiéndose por el contrato que la actuación empresarial discutida por la parte demandante se ha de encuadrar en el poder directivo del empresario regulado en el [artículo 20 ET](#).
2. Recordemos que la modificación sustancial de condiciones de trabajo es la situación que se da cuando la empresa en el caso de que concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, acuerda modificar las condiciones de trabajo que afecten, entre otras, a las materias de Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento; y Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

La jurisprudencia ha precisado, por todas [STS de 25-11-2015 \(rec.229/2014\)](#), que "Para delimitar el carácter de la modificación que nos ocupa hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "iusvariandi" empresarial". Añadiendo que "ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador haya de ser calificado como sustancial o accidental" ([SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997](#) y de [10 de octubre de 2005, rec. 183/2004](#)), lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en "destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de

ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones" ([STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005](#)).".

3. En el presente caso, se ha acreditado que el sistema de asignación de puestos de trabajo tiene una planificación semanal que no varía a lo largo de la semana en cuestión; que se respeta la configuración de los equipos de trabajo ya que se fomenta la reserva de puestos de trabajo cercanos; que no se cambia a los trabajadores de centro de trabajo; y que no existen reparos por la ITSS sobre el particular. En definitiva, nos encontramos ante un nuevo criterio empresarial de organización del trabajo que no afecta a las materias contempladas en el [artículo 41 ET](#), y que responde a razones de eficacia y eficiencia organizativa para un mejor aprovechamiento de los recursos materiales que precisa la empresa para la ejecución de su fin empresarial. 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 plantas con el sistema de asignación de puestos, evitándose así la utilización innecesaria de todas las plantas en cuestión con la consiguiente mejora en la gestión de algunos costes de la empresa (suministro eléctrico, mantenimiento, limpieza, etc.). Es por ello que la demanda no podía prosperar pues ni concurre una modificación sustancial de condiciones de trabajo ni existe falta de ocupación efectiva por parte de la empresa.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo formulada por Coordinadora Sindical de Clase (CSC), frente a Ayesa Advanced Technologies, S.A., estimamos la excepción de caducidad de la acción y, en virtud de ello, desestimamos la demanda absolviendo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las

observaciones el nº 2419 0000 00 0277 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0277 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

De conformidad con el [artículo 261 LOPJ](#), el Presidente firma por el Ilmo. Sr. D. Ramon Gallo Llanos, quien votó en Sala y no pudo firmar.