

PRIMERA PARTE
COLOQUIO DE OTOÑO "EL LUGAR DE TRABAJO
EN LAS COORDENADAS DE LA INDUSTRIA 4.0"
LEÓN, 4 DE OCTUBRE DE 2019

LAS TRANSFORMACIONES DEL LUGAR DE TRABAJO*

Jesús Lahera Forteza*
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: 1. Configuración jurídica del lugar de trabajo. –2. La identificación clásica entre centro y lugar de trabajo. Tipología de transformaciones. –3. La escisión entre centro y lugar de trabajo en una organización productiva postindustrial. 3.1. Contratas. 3.2. Empresas de Trabajo Temporal. –4. La desaparición del centro y lugar de trabajo en el modelo digital. 4.1. Trabajo a distancia. 4.2. Plataformas digitales. –5. La escasa adaptación normativa laboral a las transformaciones del lugar de trabajo. –6. Bibliografía citada.

RESUMEN

El modelo industrial clásico, sobre el que está construido el ET, identifica el centro de trabajo con el lugar de trabajo. Las transformaciones de la organización productiva y de la economía digital han superado esta identificación. Análisis estas transformaciones, que han escindido el centro y lugar de trabajo, incluso con realidades de desaparición del centro y lugar de trabajo. Concluyo con la falta de adaptación normativa del ET a estas transformaciones del lugar de trabajo y la necesidad de reformas que logren esta adaptación.

ABSTRACT

The classic industrial model, on which the ET is built, identifies the workcenter with the workplace. The transformations of the productive organization and the digital economy have overcome this identification. I analyze these transformations, which have split the center and workplace, even with realities of disappearance of the center and workplace. I conclude with the lack of regulatory adaptation of the ET to these workplace transformations and the need for reforms that achieve this adaptation.

Palabras clave: centro de trabajo, lugar de trabajo, modelo industrial, postindustrial y digital.

Key words: workcenter, workplace, industrial, post-industrial and digital model.

*Recibido el 24/10 de 2019. Aceptado el 5/12 de 2019.
* Profesor Titular de Derecho del Trabajo.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Las transformaciones..., págs. 13 a 25

14 Las transformaciones del lugar de trabajo

DL

1. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL LUGAR DE TRABAJO

El análisis de las transformaciones del lugar de trabajo exige una primera aproximación al encaje de esta categoría en nuestro sistema jurídico laboral. La noción sociológica, o incluso vital, de lugar de trabajo es evidente pues se corresponde con el espacio físico donde el trabajador desarrolla la prestación laboral por cuenta ajena y dependiente en el marco de un contrato de trabajo. Pero no existe una configuración jurídica laboral tan clara del lugar de trabajo en nuestro sistema laboral, que, como ahora expondré, gira sobre el centro de trabajo (art. 1.5 ET), al que se adscribe el trabajador, y la relevancia de su residencia habitual, con dimensión laboral en la movilidad geográfica (art. 40 ET).

De un lado, el sistema jurídico laboral pivota sobre el concepto de centro de trabajo (art. 1.5 ET con carácter general y art. 5.1 RD 1844/94 en elecciones sindicales), definido como "unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta ante la autoridad laboral". El ordenamiento laboral presupone una organización de la empresa dividida en centros de trabajo, con autonomía productiva y funcional, lo que da lugar a empresas pluricelulares y unicelulares. La decisión unilateral organizativa, fundamentada en el ejercicio de la libertad de empresa, de constituir centros de trabajo, parte de la empresa, que configura así su estructura organizativa con unidades específicas y dotadas de cierta autonomía. Esta decisión unilateral organizativa empresarial condiciona así la organización laboral. La noción jurídica de centro de trabajo tiene apoyo en la jurisprudencia europea, sobre la base de la directiva 98/59 de despido colectivo (SSTJUE, 30 abril 2015, Uswad, 13 mayo 2015, Rabal Cañas y Little), quedando definida como "unidad productiva permanente, estable, con medios técnicos y estructura organizativa dentro de la empresa". La identificación entre el concepto nacional y europeo de centro de trabajo es prácticamente total, sin plantear excesivos problemas. Más problemática es la redefinición del centro de trabajo a través de algunos laudos electorales, con efectos exclusivos en las elecciones sindicales. Formalmente, el art. 5.1 RD 1844/94 coincide con el art. 1.5 ET, pero la adaptación de la unidad electoral conlleva creaciones en laudos electorales, forzando al límite el concepto formal. Es el caso de contratas, con plantilla de la empresa contratista en el centro de trabajo de la empresa principal, no dadas de alta como centro de trabajo propio, pero concebidas en algunos laudos como unidades electorales en elecciones sindicales a comités.

La adscripción del trabajador a un centro de trabajo no está claramente expresada en la Ley, salvo, curiosamente, en el supuesto específico del trabajo a distancia del art. 13 ET, donde sí aparece como obligación expresa. Pero esta adscripción se deduce del deber información del art. 8.5 ET y del art. 2.2 RD 1659/98, que menciona, entre las condiciones esenciales informadas, "el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente o móvil". También se deduce de las reglas de movilidad geográfica del art. 40 ET, que parecen presuponer una adscripción a un centro de trabajo vinculado a su residencia habitual. Este acto jurídico de adscripción a un centro de trabajo, que está, por otra parte, en el clausulado contractual básico de los modelos oficiales de contratos de trabajo, tiene consecuencias laborales individuales y colectivas significativas. En la dimensión individual, por ejemplo, el centro de trabajo aparece como unidad de cómputo del despido colectivo (art. 51 ET) tras la recepción por el TS de la antes citada jurisprudencia europea (SSTS, 17 octubre 2016, Rec. 848/2016 y 6 abril 2017, Rec. 3566/2015) y es muy importante en la aplicación de desplazamientos y traslados (art. 40 ET). En la dimensión colectiva, el centro de trabajo aparece como la unidad electoral de elecciones sindicales a comités y delegados personal (art. 63 y ss. ET). Es por ello que el art. 7 RD 1844/94 obliga la adscripción del trabajador a un centro de trabajo, a efectos electorales, lo que permite elaborar con fiabilidad los censos por centros de trabajo en las empresas.

La adscripción del trabajador a un centro de trabajo no deriva en una exigencia territorial estable ni coincide con un único lugar de prestación de servicios. La posibilidad de "centros de trabajo móviles o itinerantes" (art. 40 ET) con lugares de trabajo variable (p. ej. montaje, reparación, construcción, transporte etc.) está expresamente admitida, relajando las reglas de movilidad geográfica. Y no existe prohibición alguna, en ninguna norma, de que un centro de trabajo tenga lugares distintos de trabajo.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Las transformaciones..., págs. 13 a 25

De otro lado, el sistema pivota sobre la residencia habitual del trabajador (art. 40 ET) porque sus cambios, transitorios o estables, por causas empresariales determinan la regulación de la movilidad geográfica. La residencia habitual del trabajador se corresponde con su domicilio real, a efectos civiles (art. 40 CC), en contraposición con el domicilio fiscal o administrativo, que puede ser distinto. Lo que importa al sistema laboral es el lugar real de residencia del asalariado, el configurado a efectos civiles, porque sus cambios tienen trascendencia jurídica. La dimensión laboral de cambio de residencia en desplazamientos (residir temporalmente en lugar distinto al habitual) y traslados (cambiar definitivamente de residencia habitual) es la base sobre la que se construyen los vigentes procedimientos, garantías y salidas del art. 40 ET en situaciones de movilidad geográfica. Es paradigmática, en este sentido, la salida extintiva indemnizada con 20 días salario/año en traslados, con desacuerdo del trabajador, sin discusión de la causa empresarial. La implicación vital de la residencia, con todo lo que ello conlleva, debe contemplar este tipo de compensaciones económicas ante el desacuerdo, sin que nadie pueda ser obligado a habitar donde no desea. De nuevo, es interesante la exclusión de centros de trabajo móviles o itinerantes (art. 40 ET) de estas reglas, lo que determina, en estos casos, una mayor movilidad locativa del trabajador por razón laboral y empresarial.

Ambos pivotes generan un sistema donde lo esencial es adscribir al trabajador a un centro de trabajo, sito en su residencia habitual, y cumplir los procedimientos que supongan cambios en la misma, de manera temporal o estable, quedando abierta la posibilidad de centros de trabajo móviles o itinerantes con mayor movilidad locativa del trabajador¹.

¿Y el lugar de trabajo que posición jurídica ocupa en este sistema?: muy marginal. Es sintomático que no exista ninguna referencia normativa expresa y clara del lugar de trabajo en el ET. Tan sólo, indirectamente, el art. 42.4 ET menciona el "lugar de ejecución de la contrata" en información a representantes de los trabajadores en contratas o el art. 64.4 ET, a efectos de derechos de consulta de la representación legal de los trabajadores, el "traslado de instalaciones". Realmente, la mención más clara y expresa de "lugar de trabajo" aparece en la directiva europea 91/533 de información de condiciones esenciales laborales (que menciona el centro y lugar de trabajo). Pero ni siquiera el art. 2.2 RD 1659/98 de información de condiciones esenciales laborales, que desarrolla esta norma europea, menciona el "lugar de trabajo", persistiendo, dentro del esquema legal, en el "centro de trabajo". Este ninguno normativo del lugar de trabajo podría plantear hasta un posible defecto de transposición del art. 2.2 RD 1659/98, porque la norma europea es clara en obligar a informar al trabajador de su lugar real de trabajo. El problema se va a reproducir ahora porque la reciente directiva europea 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles, que viene a sustituir la anteriormente citada, vuelve a mencionar, en su art. 4.2.b, "el lugar de trabajo" con el añadido de "a falta de lugar fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares de trabajo o puede determinar libremente su lugar de trabajo". La transposición legal o reglamentaria de esta norma europea, sustituyendo al RD 1659/98, es una buena oportunidad ahora para ubicar el "lugar de trabajo" en su adecuada dimensión jurídica dentro de nuestro sistema laboral, integrando, como luego veremos, sus transformaciones.

En el ordenamiento laboral interno, fuera del ET, donde sí aparecen referencias, ya más claras y significativas, al "lugar de trabajo" es en la normativa de prevención de riesgos laborales (p. ej. art. 16 LPR, evaluaciones riesgos, art. 21, riesgo grave e inminente, normativa de desarrollo reglamentario) y en el concepto social de accidente de trabajo del art. 156 LGSS. Es de destacar el art. 2 RD 171/2004 de coordinación preventiva que, pese a persistir en mencionar el centro de trabajo, lo define como "cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores

¹No es por ello extraño que los estudios doctrinales que con más detalle han tratado el lugar de trabajo se hayan centrado en la movilidad geográfica de los trabajadores. Ver AGIS DA SILVA, M., *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanc, Valencia, 1999 y SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Las transformaciones..., págs. 13 a 25

16 Las transformaciones del lugar de trabajo

DL

deben permanecer o acceder por razón de trabajo"; aproximándose a un concepto cercano al lugar real de trabajo. En un sentido más específico, por su parte, el art. 15 RD 417/2015 hace constar el "lugar de trabajo" en el contrato de puesta a disposición entre ETT y usuaria.

En este contexto, el lugar de trabajo puede ser definido como "unidad operativa o productiva sin organización específica donde se desarrolla la actividad laboral" en contraposición con el centro de trabajo del art. 1.5 ET². Es, en fin, la localización física determinada donde se desarrolla la prestación laboral; el lugar físico de la ejecución de la prestación laboral. Por ello es tenido en cuenta en la normativa preventiva, porque el riesgo laboral aparece expuesto en el lugar físico real de la actividad concreta. El centro de trabajo puede abarcar varios lugares de trabajo y no coincidir exactamente en su base territorial estable, y no solo en centros móviles o itinerantes, siendo útil manejar el lugar real de trabajo, sobre todo a efectos preventivos. En definitiva, si el centro de trabajo es la realidad formal de dimensión contractual, el lugar de trabajo es la realidad material de la prestación de trabajo, lo que va a implicar muchas consecuencias vitales para el trabajador. La norma laboral otorga un exceso de trascendencia a la realidad formal contractual y minusvalora la realidad material, salvo en bienes tan relevantes como la salud laboral.

La ausencia de práctica significación jurídica del "lugar de trabajo", salvo en materia preventiva, implica, en consecuencia, la ausencia de normas de su determinación en el contrato de trabajo³. El art. 22 ET, a la hora de regular la determinación de la prestación laboral, vuelve a ignorar el lugar de trabajo. Las reglas generales de autonomía de la voluntad operan en esta delimitación, ya sea a través del acuerdo entre las partes del contrato de trabajo, ya sea por la vía de la unilateralidad empresarial. Sin acuerdo, se permite la facultad unilateral de determinación del lugar de trabajo con respeto a los límites legales de movilidad geográfica del art. 40 ET. De manera tácita, opera siempre el principio de realidad del lugar de ejecución de la prestación laboral.

El sistema de centro de trabajo/residencia habitual del trabajador, sin reglas de determinación clara del lugar de trabajo, termina originando un amplio espacio al poder empresarial de dirección (arts. 20 y 40 ET)⁴. En muchas ocasiones, la empresa, de manera unilateral, opera sobre márgenes amplios de variabilidad de lugares de trabajo, sin cambios de centro de trabajo, y en cambios de lugares de trabajo dentro del territorio de la residencia del trabajador. Las medidas empresariales de viajes profesionales puntuales o continuos, cambios locativos en mismo centro adscrito, cambios de centro de trabajo en misma ciudad y provincia, traslados de instalaciones en misma ciudad con cambio del lugar de trabajo, y otras similares, pertenecen a este amplio espacio en tantas ocasiones desregulado.

A veces, interviene la negociación colectiva poniendo límites a este poder empresarial. Pero en estos casos, el foco convencional, normalmente, se traslada a la distancia y tiempo del cambio de lugar de trabajo, que determinará o no su inclusión en el régimen jurídico de la movilidad geográfica de desplazamiento o traslado; y también al límite de la sustancialidad del cambio contractual de lugar de trabajo (que no aparece, por cierto, entre las materias del art. 41 ET). La cuestión central de los convenios colectivos es, a veces, determinar el pago empresarial de los gastos de transporte en los trayectos entre la residencia y el nuevo lugar real de trabajo. Pero sin cuestionar esta variabilidad locativa, asumida como poder empresarial unilateral.

A ello se une que la cesión temporal de trabajadores dentro del grupo de empresas se excluye del art. 43 ET por la jurisprudencia, siempre que no exista un fin defraudatorio y con ciertas

²SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo...*, op. cit., p. 52.

³SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo...*, op. cit., pp. 64-74.

⁴SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo...*, op. cit., pp. 213-224; AGIS DA SILVA, M., *El lugar de trabajo...*, op. cit., pp. 134-135.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. Las transformaciones..., págs. 13 a 25

modelos distintos que respondan a reglas diferenciadas. Se puede mantener una estructura jurídica de centro de trabajo, identificado como lugar de trabajo, que pueda ser útil para sistemas productivos clásicos industriales. Pero se deben añadir estructuras nuevas, focalizadas en el lugar real de trabajo con independencia del centro de trabajo adscrito, que sean funcionales en modelos descentralizados postindustriales. Y, de igual modo, se debe afrontar la tarea innovadora de regular, de manera específica y con detalle, relaciones laborales de la economía digital donde desaparece el centro y lugar de trabajo, siendo sustituido por un trabajo en domicilio del trabajador, móvil o continuamente a demanda. En conclusión, la adaptación normativa, ante las analizadas transformaciones del lugar de trabajo, es necesaria y constituye uno de los grandes retos futuros de la política legislativa laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AA.VV., Dir. PÉREZ DE LOS COBOS, F., *El trabajo en las plataformas digitales*, La Ley, Madrid, 2018.
- AGIS DA SILVA, M., *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanc, Valencia, 1999.
- CASAS BAAMONDE, M. E., "La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores" en AA.VV., *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Homenaje a Ricardo Escudero*, Bomarzo, Albacete, 2017.
- CRUZ VILLALÓN, J., "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa" en AA.VV., *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Homenaje a Ricardo Escudero*, Bomarzo, Albacete, 2017.
- GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Civitas, Madrid, 2012.
- LAHERA FORTEZA, J., "El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: funciones y disfunciones" en Dir. VALDÉS, F.; MOLERO, M. L., *La representación de los trabajadores en las nuevas formas de organización de la empresa*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2007.
- , "Crisis de la representatividad sindical: propuesta de reforma", *Derecho Relaciones Laborales*, 2016, n.º 1.
- OJEDA AVILÉS, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", *Relaciones Laborales 1990/I*.
- SALA FRANCO, T.; LAHERA FORTEZA, J., "La representación de los trabajadores en la empresa" en Dir. SALA, T., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Lefebvre, Madrid, 2018.
- SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000.
- SORIANO CORTES, D., "Canales estables de representación de los trabajadores y órganos adaptados a los nuevos modelos de gestión empresarial" en Dir. LÓPEZ AHUMADA, E.; MENÉNDEZ, R., *Poder de dirección y estructuras empresariales complejas*, Cinca, Madrid, 2018.
- THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000.
- TODOLÍ SIGNES, A., "Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales", *Trabajo y Derecho* 2019, n.º 58.
- UBILLUS BRACAMONTE, R. E., *Grupos de empresa en el ámbito laboral: delimitación conceptual y reestructuraciones*, Aranzadi, Pamplona, 2017.
- VIVERO SERRANO, J., "La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centro de trabajo: por un nuevo modelo basado en la empresa, en la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial", *Nueva Revista Española Derecho Trabajo*, n.º 194, 2017.