

Comentario de Jurisprudencia Social

Concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de movilidad geográfica

Luis José Escudero Alonso

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

I.- INTRODUCCIÓN

El comentario de jurisprudencia de este mes trata del contenido de una importante sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la de 26 de abril de 2006, RCU 2076/05, en que, aparte de resolver dos cuestiones muy controvertidas tanto judicial como doctrinalmente como son: 1) La diferenciación necesaria del campo de aplicación de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, que regulan respectivamente la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; y 2) Establecer los criterios básicos para distinguir entre supuestos de modificación sustancial y aquéllos que no lo son, efectúa un extenso repaso de la doctrina jurisprudencial del propio TS sobre esta materia.

II.- CUESTIÓN DE HECHO ANALIZADA EN LA SENTENCIA QUE SE COMENTA

La cuestión de hecho sobre la que versa la sentencia que se comenta es muy concreta, de perfiles nítidos, no existiendo controversia entre la parte demandante, Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Madrid de CC.OO., y la empresa demandada, Centros Comerciales Carrefour, S.A., consistiendo en la decisión empresarial de ubicar un nuevo centro de trabajo, en que trabajan 31 trabajadores, en otra localidad distinta que está a 13,4 kilómetros de distancia de la anterior, existiendo una parada de autobús cerca del nuevo centro de trabajo.

La empresa entendió que se estaba ante un supuesto de movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, que la doctrina y jurisprudencia califican como “débil o no sustancial” al no implicar cambio de domicilio de los trabajadores afectados, por lo que puede ser acordada directamente por la misma en virtud del denominado *ius variandi*, que le faculta a organizar la prestación de trabajo, tal como establecen los artículos 5.1.c) y 20 del Estatuto de los Trabajadores, con la única obligación consistente en solicitar y obtener en el plazo de 15 días el informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores, que en materia de traslado, total o parcial de las instalaciones, exige el artículo 64.1.4º del propio ET.

Por su parte, el sindicato CC.OO., no estando conforme con la actuación empresarial, la impugnó mediante demanda de conflicto colectivo al entender que se trataba de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de tipo colectivo, del artículo 41 del

Estatuto de los Trabajadores, no habiendo seguido la empresa los trámites de dicho artículo, por lo que debía ser declarada nula.

Planteada la cuestión ante el orden social de la jurisdicción, el Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid, mediante sentencia de 13 de octubre de 2004, desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato, declarando que se estaba ante un supuesto en que la empresa se había limitado a ejercitar sus facultades de dirección. Sin embargo, recurrida dicha sentencia por CC.OO. mediante recurso de suplicación, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid por sentencia de 14 de marzo de 2005, estimó el recurso del sindicato, declarando la nulidad de la medida empresarial.

La empresa recurrió la sentencia del TSJ de Madrid de 14.3.05, ante la Sala de lo Social del TS proponiendo como sentencia contradictoria la del TSJ de Cantabria de 24 de septiembre de 2003, que estimó que un traslado de la empresa a un centro de trabajo ubicado a 18 kilómetros, de Santander a Entrambasaguas, no constituía modificación sustancial ni traslado, estando incluido dentro de sus facultades organizativas, cumpliéndose de esta manera el requisito de contradicción que se exige para interponer el RCUD.

III. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA QUE SE COMENTA

Dados los términos precisos de la cuestión controvertida, el TS se limita a aplicar la normativa y jurisprudencia que estima adecuadas al respecto, efectuando las siguientes consideraciones:

1) Haciéndose eco de doctrina y jurisprudencia consolidada, por todas, la sentencia del TS de 23.4.95, señala que el listado de modificaciones sustanciales del artículo 41 del ET, no comprende todas las posibles modificaciones existentes, pero tampoco por el hecho de estar incluidas en el mismo han de tener siempre la calificación de sustanciales, lo que dependerá de si se pueden considerar como “esenciales”, concepto que va unido a que realmente su aplicación suponga una mayor onerosidad para los trabajadores afectados, que vaya en contra del carácter sinalagmático del contrato de trabajo.

2) En el caso concreto de la movilidad geográfica, aun cuando una parte de la doctrina científica entienda que cuando no se dan todas las características de las mismas pueden incluirse en las modificaciones sustanciales del art. 41 del ET, la sentencia que se comenta especifica claramente que es el propio artículo 41.5 del ET el que excluye los traslados de las modificaciones sustanciales cuando dispone que se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el art. 40 del ET.

Partiendo de esta premisa, la sentencia del TS manifiesta que cuando el traslado no representa cambio de residencia, como sucede en el caso controvertido, se está ante la denominada movilidad geográfica “débil o no sustancial”, que entra dentro del poder de dirección del empresario, con la única limitación de pedir el preceptivo informe al Comité de Empresa, ya reseñado, con citas de otras sentencias del TS de 27.12.99 y 19.12.02, que lo sitúan dentro de la esfera del *ius variandi* empresarial, en tanto que especificación de la prestación laboral y de la posibilidad de introducir en ella modificaciones no sustanciales, añadiendo que estos casos, tan siquiera dan lugar a indemnizaciones o compensaciones no previstas en el convenio colectivo o contrato individual aplicables, al haber sido derogadas las OOMM de 10.2.58 y 4.6.58 por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

3) Por último, como argumentos suplementarios para establecer que no se está ante un supuesto de modificación sustancial del contrato de trabajo, la sentencia que se comenta manifiesta que el único cambio habido en la prestación laboral es la diferente ubicación del centro de trabajo en 13,4 kilómetros, existiendo parada de autobús, habiendo mejorado últimamente de modo muy notable los medios de transporte, pudiendo existir trabajadores a quienes la nueva ubicación no les cause perjuicios, subrayando, por otra parte, que hay convenios colectivos sectoriales o de empresa muy importantes, con cita del de Cajas de Ahorro, que tienen establecido que corresponden a la libre decisión empresarial los traslados a distancias muy superiores a la de las presentes actuaciones.

IV. CONCLUSIONES

Del contenido de la sentencia tiene una mayor trascendencia el hecho de que declare expresamente que la movilidad geográfica no se halla incluida dentro de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, tanto en los supuestos en que implique cambio de domicilio del trabajador en que sin ninguna duda se aplica el art. 40 ET, como en los que, como el analizado, no supone tal cambio de domicilio, en que se sigue aplicando el artículo 40 del ET, con la única obligación de la emisión de informe por parte de los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, la sentencia, una vez llegada a esta conclusión, lo que convertiría en superfluo analizar si se está o no ante una modificación sustancial, entra en dicho análisis llegando a la conclusión que dadas las circunstancias concurrentes no puede calificarse de sustancial o esencial al no suponer una mayor onerosidad real para los trabajadores afectados por la medida. Tal como se puede colegir, el TS va en la línea de una mayor flexibilidad en el tratamiento de la cuestión controvertida, dando una especial relevancia a lo que sobre la materia esté pactado en convenio colectivo o contrato individual que, para no perjudicar a los trabajadores, deberían incluir tanto los requisitos y formalidades para llevar a cabo las decisiones empresariales, como la fijación de las indemnizaciones a percibir por los trabajadores afectados, tales como mayor tiempo invertido, dietas, kilometraje, etc., ya que en caso contrario se les obliga a interponer la oportuna demanda y a la demostración, muchas veces difícil, de los concretos perjuicios causados. u