



ANTRÀS



*OCTUBRE 2021*

***NEWSLETTER***

## INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2021



---

### El conveni col·lectiu com a instrument de regulació de les condicions de treball.

---

El nostre sistema de relacions laborals reserva al conveni col·lectiu un paper fonamental en la regulació de les condicions de treball. En aquest sentit, la nostra legislació consagra diverses garanties que, a més de protegir al conveni com a marc normatiu, intenten afavorir-lo com a via de regulació ordinària i habitual de les condicions de treball a les empreses. Aquest i no cap altre és el sentit d'institucions i figures com el deure de negociar en bona fe previst a l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), la ultraactivitat regulada a l'article 86.3 del TRLET, la prohibició d'utilitzar l'autonomia individual com a instrument de regulació general de les condicions de treball típiques del conveni (per exemple, la molt recent [sentència del Tribunal Suprem del 6 de setembre de 2021](#)) o que, quan estem davant d'un conveni estatutari, la llei garanteixi la seva aplicabilitat automàtica i general sobre les condicions de treball incloses en el seu àmbit d'aplicació. Però la veritable fortalesa de la negociació col·lectiva radica o hauria de radicar en el fet que sigui un

instrument funcional i eficient per a empresaris i treballadors. La proximitat del conveni i dels subjectes que el negocien a la realitat normada fan del conveni un instrument regulador adaptat a la realitat de les relacions laborals en què s'ha d'aplicar. D'altra banda, el seu caràcter negociat garanteix una composició equilibrada dels interessos en joc, que, a més de dotar-lo de legitimitat, constitueix una garantia d'eficiència de la regulació. Tot això passa, segons el nostre parer, perquè el conveni és un instrument adaptat però també adaptable a les circumstàncies concretes per les quals transcorre el que podríem qualificar com l'esdevenir vital de l'empresa. En moments com els actuals, en què es discuteix la reforma d'institucions com la ultraactivitat, la prioritat del conveni d'empresa o la figura de la "desvinculació", no s'hauria d'oblidar que el conveni ha de ser un instrument que protegeixi els drets i els interessos de treballadors i empresaris. Només tenint en compte els interessos dels dos subjectes que l'han de negociar estarem protegint la negociació col·lectiva.



**Sobre l'existència de trasllat. Hi ha necessitat de canvi de domicili quan el nou centre de treball està situat a 56 km?.**

*L'article 40 TRLET estableix la frontera entre un trasllat i una mobilitat geogràfica feble en la necessitat del canvi de domicili. Si la decisió de canvi de lloc de treball acordada per l'empresa implica per al treballador la necessitat de canviar de domicili, estarem davant d'un trasllat que requerirà l'existència de causes tècniques, organitzatives, econòmiques o productives que el justifiquin, així com seguir un procediment que dependrà de la naturalesa individual o col·lectiva del trasllat. Addicionalment, davant d'un trasllat, la persona afectada, a més d'impugnar la mesura, tindrà dret a rescindir el contracte amb dret a una indemnització de 20 dies per any de servei amb un límit màxim equivalent a 12 mensualitats. Si, per contra, el canvi de lloc de treball no requereix que el treballador canviï el seu domicili, estarem davant d'una mobilitat geogràfica feble, que forma part del poder de direcció ordinari i que, per això, no requereix justificació, tramitació formal específica ni atorga al treballador el dret a rescindir el contracte amb indemnització.*

*Aquesta distinció és tan important com difusa la frontera entre un cas i l'altre. La llei no ha establert cap paràmetre per determinar quan estem davant d'una mobilitat geogràfica que requereix canvi de domicili (trasllat) o no. Així, tret que es prevegi en el conveni col·lectiu d'aplicació (per exemple, 25 km en el cas del Conveni col·lectiu d'àmbit estatal per a les empreses de mediació d'assegurances privades o del XXIV Conveni col·lectiu del sector de la banca), en cas de conflicte la decisió recaurà en la Inspecció o en els tribunals. Una valoració casuística en la qual els tribunals tenen en consideració aspectes com la distància i el temps de desplaçament entre el domicili del treballador i el nou centre de treball, els mitjans de transport existents entre el lloc de residència i el nou centre de treball (autovia, carretera de muntanya...), la despesa diària del transport o les compensacions ofertes per l'empresa.*

*Una sentència recent del Tribunal Suprem ha descartat, anul·lant les sentències dictades en instància i suplicació, que el canvi a un centre de treball situat a 56 km del centre d'origen constitueixi un supòsit de trasllat. No constitueix el rècord pel que fa a la distància. La STSJ de Catalunya del 19 de gener de 2011, per exemple, va estimar que una distància de 60 km no suposava un trasllat, però, en aquest cas, a diferència de l'ara comentat, el TSJ va tenir en consideració que existia una compensació econòmica de 300 € mensuals i que el trajecte discorria per una autovia sense peatge. El que sí que resulta destacable és que la sentència del Tribunal Suprem descarta rotundament l'aplicació analògica del criteri establert a l'article 301 de la Llei general de Seguretat Social en relació amb les ofertes d'ocupació adequades (distància de més de 30 km o que requereixi al treballador emprar un temps de desplaçament de més del 25% de la seva jornada laboral). D'aquesta manera, a partir d'aquesta sentència, no s'ha de considerar automàticament que els canvis de lloc de treball de més de 30 km o que impliquin un temps de desplaçament de més del 25% de la jornada laboral constitueixen, en tot cas, un trasllat, sinó que caldrà estar a les circumstàncies concretes del cas.*

**Pauses amb disponibilitat i temps de treball. La STJUE del 9 de setembre de 2021.**

*Una vegada més, bombers, pauses i Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE). Si en l'assumpte Matzak (sentència del 21 de febrer de 2018, C-518/15), el TJUE va determinar que el temps de guàrdia que un bomber voluntari belga passava al seu domicili, amb l'obligació de respondre a les convocatòries del seu empresari en un termini de vuit minuts, havia de considerar-se temps de treball, ara ha de respondre si el temps de descans de 30 minuts reconegut a un bomber txec constitueix temps de treball quan se li exigeix estar en condicions de sortir en 2 minuts a efectuar una intervenció, i això amb independència que la interrupció s'arribi a produir.*

*Durant aquestes pauses, el treballador no era substituït i havia de portar un transmissor que l'avisava, en cas necessari, que el vehicle d'intervenció el recolliria davant del menjador de l'empresa al cap de 2 minuts. Les pauses només es computaven com a temps de treball si eren interrompudes; la resta no eren remunerades. El treballador argumenta que totes les pauses han de ser remunerades en tenir la consideració de temps de treball.*

*Segons el TJUE, durant aquestes pauses, el treballador estava subjecte a un règim de guàrdia. Referent a això, la jurisprudència europea ha assenyalat que el concepte de temps de treball inclou tots els períodes de guàrdia, inclosos els que es porten a terme en règim de disponibilitat no presencial, durant els quals s'imposen al treballador unes limitacions de tal naturalesa que afecten objectivament i de manera considerable la seva capacitat per administrar lliurement el temps durant el qual no es requereixen els seus serveis professionals i per dedicar aquest temps als seus propis interessos. Així, un període de guàrdia durant el qual s'imposa al treballador un termini per tornar a la feina de pocs minuts s'ha de considerar, en principi, temps de treball íntegrament, ja que es dissuadeix clarament el treballador de planificar qualsevol activitat d'esbarjo, encara que sigui de curta durada.*

*Resulta fonamental tenir en consideració que pel TJUE, la valoració de si existeixen o no aquestes restriccions a la possibilitat del treballador d'administrar lliurement el seu temps per dedicar-lo a les activitats de la seva elecció, no estan vinculades a la curta durada de les pauses, 30 minuts cadascuna, sinó a la seva obligació d'estar preparat per sortir a una intervenció en només 2 minuts.*

*Addicionalment, l'ocasionalitat i la imprevisibilitat dels requeriments laborals durant aquestes pauses, lluny de determinar que aquestes guàrdies constitueixin un període de descans, constitueix un efecte restrictiu addicional respecte a la possibilitat que el treballador gestioni lliurement aquest temps, ja que se'l col·loca en situació d'alerta permanent. Per tot això, la resposta del TJUE considera que aquestes pauses concedides al treballador durant la jornada diària constitueixen temps de treball, ja que, d'una apreciació global de les circumstàncies, es desprèn que les limitacions imposades afecten objectivament i de manera considerable la capacitat per administrar lliurement el temps durant el qual no es requereixen els seus serveis professionals i la possibilitat de dedicar aquest temps als seus propis interessos.*

**Els dies d'assumpes propis no es perden amb l'ERTO.**

*Un interessant sentència de l'Audiència Nacional en relació amb la incidència que té l'aplicació d'un ERTO covid-19 de suspensió de jornada respecte als dies de permís per assumptes propis regulats en conveni. L'Audiència descarta que calgui aplicar la regla de prorrata i descomptar la part proporcional corresponent a la suspensió de la jornada de treball, i reconeix el dret dels treballadors a gaudir íntegrament dels dies d'assumpes propis regulats en conveni col·lectiu.*

*Dues consideracions han de ser tingudes en compte: 1) estem davant d'una sentència de l'Audiència Nacional i, per tant, no constitueix jurisprudència; 2) aquesta sentència es refereix a la regulació concreta d'un conveni col·lectiu (el Conveni col·lectiu sectorial estatal de serveis externs auxiliars i atenció al client en empreses de serveis ferroviaris), de manera que, a priori, no se'n pot fer una aplicació extensiva i automàtica a altres àmbits.*

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.  
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net).