



ANTRÀS



OCTUBRE 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Octubre 2021



El convenio colectivo como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo.

Nuestro sistema de relaciones laborales reserva al convenio colectivo un papel fundamental en la regulación de las condiciones de trabajo. En este sentido, nuestra legislación consagra diversas garantías que, además de proteger al convenio como marco normativo, tratan de favorecerlo como vía de regulación ordinaria y habitual de las condiciones de trabajo en las empresas. Éste y no otro es el sentido de instituciones y figuras como el deber de negociar en buena fe previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), la ultraactividad regulada en el art. 86.3 del TRLET, la prohibición de utilizar la autonomía individual como instrumento de regulación general de las condiciones de trabajo típicas del convenio (por ejemplo, la muy reciente [sentencia del Tribunal Supremo de 6 de septiembre de 2021](#)) o que, cuando estamos ante un convenio estatutario, la ley garantice su aplicabilidad automática y general sobre las condiciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. Pero la verdadera fortaleza de la negociación colectiva radica o debería radicar en que sea un instrumento funcional y eficiente

para empresarios y trabajadores. La proximidad del convenio y de los sujetos que lo negocian a la realidad normada hacen del convenio un instrumento regulador adaptado a la realidad de las relaciones laborales en que se ha de aplicar. Por otra parte, su carácter negociado garantiza una composición equilibrada de los intereses en juego que, además de dotarlo de legitimidad, constituye una garantía de eficiencia de la regulación. Todo ello pasa, a nuestro juicio, porque el convenio sea un instrumento adaptado pero también adaptable a las concretas circunstancias por las que transcurre lo que podríamos calificar como el devenir vital de la empresa. En momentos como los actuales, en los que se discute la reforma de instituciones como la ultraactividad, la prioridad del convenio de empresa o la figura del “descuelgue”, no debería olvidarse que el convenio debe ser un instrumento que proteja los derechos e intereses de trabajadores y empresarios. Sólo teniendo en cuenta los intereses de los dos sujetos que deben de negociarlos estaremos protegiendo a la negociación colectiva.



Sobre la existencia de traslado ¿Existe necesidad de cambio de domicilio cuando el nuevo centro de trabajo está a 56 km.?.

El art. 40 TRLET establece la frontera entre un traslado y una movilidad geográfica débil en la necesidad del cambio de domicilio. Si la decisión de cambio de lugar de trabajo acordada por la empresa implica para el trabajador la necesidad de cambiar su domicilio, estaremos ante un traslado que requerirá la existencia de causas técnicas, organizativas, económicas o productivas que lo justifiquen, así como seguir un procedimiento que dependerá de la naturaleza individual o colectiva del traslado. Adicionalmente, ante un traslado, la persona afectada, además de impugnar la medida, tendrá derecho a rescindir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope máximo equivalente a 12 mensualidades. Si, por el contrario, el cambio de lugar de trabajo no requiere que el trabajador cambie su domicilio, estaremos ante una movilidad geográfica débil que forma parte del poder de dirección ordinario y que, por ello, no requiere justificación, tramitación formal específica ni otorga al trabajador el derecho a rescindir con indemnización el contrato.

Tan importante es la distinción como difusa la frontera entre una y otra. La ley no ha establecido parámetro alguno para determinar cuando estamos ante una movilidad geográfica que requiera cambio de domicilio (traslado) o no. Así, a salvo de previsión en el convenio colectivo de aplicación (por ejemplo, 25 km. en el caso del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados o del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca), en caso de conflicto la decisión recaerá en la Inspección o en los Tribunales. Una valoración casuística en la que los Tribunales tienen en consideración aspectos como la distancia y tiempo de desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el nuevo centro de trabajo, los medios de transporte existentes entre el lugar de residencia y el nuevo centro de trabajo (autovía, carretera montaña...), el gasto diario de transporte o las compensaciones ofrecidas por la empresa.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ha descartado, anulando las sentencias dictadas en instancia y suplicación, que el cambio a un centro de trabajo distante a 56 km. del centro de origen constituya un supuesto de traslado. No constituye el record en lo que se refiere a distancia. La STSJ de Catalunya de 19 de enero de 2011, por ejemplo, estimó que una distancia de 60 km. no suponía un traslado, pero en ese caso, a diferencia del ahora comentado, el TSJ tuvo en consideración que existía una compensación económica de 300€ mensuales y que el trayecto discurría por una autovía sin peaje. Lo que sí resulta destacable es que la sentencia del Tribunal Supremo descarta rotundamente la aplicación analógica del criterio establecido en el art 301 de la Ley General de Seguridad Social con relación a las ofertas de empleo adecuadas (distancia de más de 30 kms. o que requiera al trabajador emplear un tiempo de desplazamiento de más del 25% de su jornada laboral). De esta forma, a partir de esta sentencia, no cabe considerar automáticamente que los cambios de lugar de trabajo de más de 30 kms o que impliquen un tiempo de desplazamiento de más del 25% de su jornada laboral constituyen, en todo caso, un traslado, sino que habrá que estar a las concretas circunstancias del caso.

**Pausas con disponibilidad y tiempo de trabajo. La STJUE de 9 de septiembre de 2021.**

Una vez más, bomberos, pausas y Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Si en el asunto Matzak (sentencia 21 de febrero 2018, C-518/15), el TJUE determinó que el tiempo de guardia que un bombero voluntario belga pasaba en su domicilio, con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, debía considerarse tiempo de trabajo, ahora debe responder si el tiempo de descanso de 30 minutos reconocido a un bombero checo constituye tiempo de trabajo cuando se le exige estar en condiciones de salir en 2 minutos a efectuar una intervención, y ello con independencia de que la interrupción llegue a producirse.

Durante estas pausas, el trabajador no era sustituido y debía llevar un transmisor que le avisaba, en caso necesario, de que el vehículo de intervención le recogería delante del comedor de la empresa en 2 minutos. Las pausas solo se computaban como tiempo de trabajo si eran interrumpidas, el resto no eran remuneradas. El trabajador argumenta que todas las pausas deben ser remuneradas al tener la consideración de tiempo de trabajo.

Según el TJUE, durante sus pausas, el trabajador estaba sujeto a un régimen de guardia. A este respecto, la jurisprudencia europea ha señalado que el concepto de tiempo de trabajo incluye todos los períodos de guardia, incluidos los que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales se imponen al trabajador unas limitaciones de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses. Así, un período de guardia durante el cual se impone al trabajador un plazo para volver al trabajo de algunos minutos, debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo en su totalidad puesto que se disuade claramente al trabajador de planificar cualquier actividad de recreo, aunque sea de corta duración.

Resulta fundamental tener en consideración que para el TJUE la valoración de si existen o no esas restricciones a la posibilidad del trabajador de administrar libremente su tiempo para dedicarlo a las actividades de su elección, no están vinculadas a la corta duración de las pausas, 30 minutos cada una, sino a su obligación de estar preparado para salir a una intervención en tan solo 2 minutos.

Adicionalmente, la ocasionalidad e imprevisibilidad de los requerimientos laborales durante esas pausas lejos de determinar que esas guardias constituyan un período de descanso, constituye un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente ese tiempo, colocándole en situación de permanente alerta. Por todo ello, la respuesta del TJUE considera que estas pausas concedidas al trabajador durante la jornada diaria constituyen tiempo de trabajo, ya que, de una apreciación global de las circunstancias, se desprende que las limitaciones impuestas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

**Los días de asuntos propios no se pierden con el ERTE.**

Interesante sentencia de la Audiencia Nacional con relación a la incidencia que tiene la aplicación de un ERTE COVID-19 de suspensión de jornada respecto a los días de permiso por asuntos propios regulados en convenio. La Audiencia descarta que haya que aplicar la regla de prorrateo y descontar la parte proporcional correspondiente a la suspensión de la jornada de trabajo, reconociendo el derecho de los trabajadores a disfrutar los días de asuntos propios regulados en Convenio colectivo en su totalidad.

Dos consideraciones deben ser tenidas en cuenta: 1) estamos ante una sentencia de la Audiencia Nacional y por lo tanto no constituye jurisprudencia; 2) la misma se refiere a la concreta regulación de un convenio colectivo (el Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios) por lo que a priori no cabe una aplicación extensiva y automática a otros ámbitos.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.