



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

8

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Movilidad Geográfica - Art. 40 ETT- “Cierre de Dependencias”

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

1.- INTRODUCCION:

Bajo la denominación de Movilidad Geográfica se engloban **todos los cambios de lugar de trabajo que puedan producirse**, ya sea dentro del mismo centro o de un centro a otro, **tengan carácter transitorio o definitivo**, se produzcan a iniciativa de una de las partes o por acuerdo entre ambas, ya sean sus causas inherentes a la marcha de la empresa, ajenas a ella o imputables al trabajador.

En el art. 40 del E.T. se distinguen, **por razón de la duración de la medida**, entre **traslados** (definitivos) y los **desplazamientos** (temporales), dentro de una misma empresa, y que el empresario justifica en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o a contrataciones que exijan la movilidad geográfica para realizar la actividad de la empresa (p.ej., Representantes de comercio).

Se encuentran fuera de la regulación del art. 40 del E.T., aquellos otros traslados o desplazamientos que no son forzosos, por concurrir la voluntad del trabajador afectado (permutas, cesiones, etc...), aquellos que obedecen a motivos disciplinarios o aquellos que se efectúan dentro del mismo centro de trabajo. Todos estos casos se enmarcarían dentro del poder de Dirección y Control del Empresario reconocido en el artículo 20 del E.T.

Por otro lado, **éste precepto no será de aplicación** en aquellas empresas en la que los traslados o desplazamientos forzosos, encuentran su propia regulación en el convenio colectivo aplicable, salvo en el caso que la regulación del E.T. contemple aspectos más positivos para el trabajador, o cuando se trate de cubrir algún hueco de la normativa interna.

2.- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Dadas las importantes similitudes entre estos dos aspectos, causas habilitantes, distinción entre individual o colectivo en razón al personal afectado, obligado periodo de consultas en el caso de los colectivos, derecho a extinción de contratos, supresión de la intervención administrativa, impugnación de la decisión empresarial por vía judicial, la razón de la existencia de dos artículos diferentes en el E.T. viene dada por la especial trascendencia que la movilidad geográfica tiene en el régimen de vida del trabajador y su familia.

3.- PUNTOS COMUNES ENTRE TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS:

Hay cuatro puntos comunes esenciales entre las dos figuras de movilidad geográfica contempladas en el artículo 40:

En primer lugar en cuanto a las causas, se incorporan las económicas a la redacción de este artículo anterior a la Reforma, siguiendo el mismo criterio que la Reforma ha seguido para la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo reguladas en el artículo 41.

En segundo lugar, la exigencia de que para que haya posibilidad de aplicar la movilidad, ésta suponga un cambio del domicilio habitual del trabajador afectado. En este tema el problema surge a la hora de determinar los criterios a seguir para definir en qué circunstancias se produce un cambio de domicilio habitual; algunos convenios colectivos, aunque los menos, lo especifican claramente, pero la norma general es ambigua y habría que estudiar cada caso concreto y ver las circunstancias propias que se dan en cada caso para determinar si es de aplicación este artículo 40 o no.

En tercer lugar, **el proceso judicial de defensa del trabajador**, que, al igual que para la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, consiste en un proceso especial de **carácter urgente y preferente** regulado en el artículo **138 de la Ley de Procedimiento Laboral**.

Por último, en ambos casos desaparece con la Reforma la Autorización Administrativa, con lo que el único mecanismo jurídico de protección para el trabajador es la vía de la demanda judicial.

4.- TRASLADOS DE CARÁCTER INDIVIDUAL (40.1 DEL E.T.):

Estamos ante un traslado de carácter individual **cuando afecta a la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo que ocupa cinco o menos trabajadores**, o cuando **sin afectar a la totalidad del centro de trabajo afecta a un número de trabajadores de, al menos:**

- **10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100.**
- **El 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.**
- **30 trabajadores en los que ocupen 300 o más.**

El traslado forzoso debe de justificarse en base a alguna de las causas objetivas antes señaladas, y se debe de notificar al trabajador afectado y a sus representantes, con 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.

Al trabajador afectado se le plantea la siguiente opción en el terreno de la actuación jurídica:

- **Aceptar el traslado** percibiendo una compensación por gastos propios y de los familiares a su cargo, no existiendo ningún máximo y estableciéndose un mínimo que deberá venir fijado por el Convenio Colectivo.
- **Extinguir el contrato de trabajo**, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.
- **Aceptar** la ejecutividad del traslado e **impugnar** la decisión del empresario judicialmente interponiendo demanda dentro de los 20 días siguientes de haber recibido la notificación. Se trata de un procedimiento especial urgente y de carácter preferente, la vista del Juicio deberá señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la Demanda y la Sentencia, contra la que no cabe recurso, será inmediatamente ejecutiva y deberá ser dictada en el plazo de diez días, (art. 138 L.P.L.).

5.- TRASLADOS COLECTIVOS (40.2 DEL E.T.):

Cuando el traslado afecta a un número de trabajadores superior a:

- **10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores**
- **El 10% en empresas entre 100 y 300 trabajadores.**
- **30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores**

Estaremos ante un traslado de carácter colectivo. En este supuesto el empresario que pretenda imponerlo deberá de respetar el siguiente procedimiento:

- Deberá iniciar un **período de consultas** con los representantes de los trabajadores cuya duración será como mínimo de 15 días en función del número de trabajadores afectados (40.2 del E.T.).
- **No se exige** que el periodo de consultas **finalice con acuerdo.**
- Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores afectados su decisión, que **será ejecutiva a partir de los 30 días.**
- **El empresario está obligado a notificar a la autoridad laboral** (Consejería de Trabajo, Direcciones Provinciales o General de Trabajo), la apertura del período de consulta y las conclusiones de las partes.

Llegados a este punto el estrecho margen de maniobra, a nivel jurídico, que tienen los trabajadores y sus representantes viene configurado por **las siguientes actuaciones:**

a) Las mismas **actuaciones individuales** que vimos para los traslados de carácter individual, es decir:

- **Aceptar el traslado**
- **Extinguir el Contrato de Trabajo con la indemnización correspondiente**
- **Impugnarlo en vía judicial**

b) Los sindicatos o el Comité de Empresa podrán reclamar en **Conflictos Colectivos**, que paralizará las acciones individuales hasta su resolución.

c) Tanto los trabajadores afectados como sus representantes, pueden **instar a la Autoridad Laboral** para que ésta, a la vista de los resultados y conclusiones del período de consulta, aprecie, en su caso, consecuencias económicas o sociales de la medida que le permitan ordenar la paralización, no anulación, de la efectividad del traslado por un período no superior a 6 meses.

Si el empresario incumple el requerimiento de la autoridad laboral, estará incurriendo en una infracción laboral tipificada como muy grave en el art. 96.13 del E.T.

A esto se reduce con la actual regulación las posibilidades de intervención y control de la Autoridad Laboral.

Del mismo modo que ocurría para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, aquí se reproduce otro **SUPUESTO ESPECIAL** de idénticas características. Veámoslo:

Cuando con el objeto de encubrir traslados de carácter colectivo, evitando el procedimiento legalmente establecido en el 40.2 del E.T., la empresa realice **traslados en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales señalados en el 40.2 del E.T.**, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considera efectuados en **fraude de Ley** y serán declarados nulos y sin efecto.

6.- DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES:

Los desplazamientos temporales vienen regulados en el 40.4 del E.T. según los siguientes términos:

"Por causas económicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el número 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.>>

Como se puede apreciar la única diferencia sustancial que existe entre desplazamiento y traslado radica en el **carácter de transitoriedad que tienen los desplazamientos** frente al carácter definitivo de los traslados.

No obstante para determinar este carácter definitivo o transitorio se establece un **baremo temporal único**, que consiste en que en un período de tres años la duración del desplazamiento sea superior a doce meses, que no tienen por qué ser continuados.

En cuanto a la licencia de cuatro días laborables en el domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, hay que tener en cuenta que no se computa el tiempo invertido en los viajes y que el trabajador que los disfrute, a pesar de la oposición del empresario, no puede ser objeto de sanción.

7.- CIERRE DE DEPENDENCIAS:

El cierre de dependencias, como norma general **no tiene por qué dar lugar a la extinción del contrato** de trabajo ni a la pérdida del empleo, sino que en la mayor parte de los casos se traducirá en **un cambio de residencia forzoso** del trabajador, por lo que será plenamente de aplicación el artículo 40 del E.T., y tendrá carácter individual o colectivo en función del número de trabajadores a los que afecta.

Para el caso particular del Cierre de dependencias, también sería de aplicación lo establecido en el artículo 40 del E.T.T. y más concretamente en los apartados 1 y 2, dependiendo únicamente del número de trabajadores afectados la utilización del punto primero o del segundo.

Cuando se trate de dependencias o centros de trabajo que ocupen a cinco o menos trabajadores será de aplicación el apartado uno y el traslado del personal se realizará como si se tratara de un traslado forzoso de carácter individual, y que se recoge en el punto 4 de esta Circular.

En todos los demás casos, al afectar a la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo que ocupa a más de cinco trabajadores, para su traslado será de aplicación el artículo 40 en su apartado 2, que regula los traslados forzosos de carácter colectivo, y que se recoge en el punto 5 de esta Circular.

El único caso en el que se podría dar una extinción de los contratos de trabajo es en los supuestos recogidos en el artículo 51 del E.T., denominado despido colectivo, pero su explicación tendría que ser objeto de otra Circular, y más concretamente en el caso de extinción de toda la plantilla de la empresa por cesación total de su actividad empresarial. Y en todo caso requerirá autorización administrativa.

8.- ACCION SINDICAL:

Una vez más podemos comprobar el demoledor efecto de la Reforma Laboral sobre las posibilidades legales de protección frente a las consecuencias de las actuaciones empresariales.

A los/as trabajadores/as, se nos condena a la movilidad sin más requisitos que **la voluntad** del empresario y algunas **medidas puramente formales**.

Queda claro que las únicas salidas válidas son la **firmeza del sindicato en la negociación colectiva** para conseguir buenos acuerdos y la **presión de los trabajadores** sobre el empresario para condicionar, a través de la capacidad de movilización, las decisiones de gestión.

Ambos aspectos nos conducen inevitablemente a la necesidad de **fortalecer la Acción Sindical** dentro y fuera de la empresa del propio Sindicato.

Acción Sindical que en el caso de cierre de empresas debe ir también enfocada a potenciar la capacidad para **buscar o generar ALTERNATIVAS de gestión**.

Debemos resaltar que el artículo 40 en su apartado nº 5 recoge la siguiente garantía para los representantes legales de los trabajadores:

"Los Representantes Legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo".

Una garantía imprescindible **ante una posible persecución del empresario** hacia sindicalistas molestos que puede fácilmente convertirse en práctica viciosa.

No es necesario extendernos porque resultan evidentes los intereses que puede poner en juego esta garantía, pero sí consideramos necesario valorar la actitud de la **C.G.T.** ante esta posibilidad:

- Esta garantía debe proteger a los representantes de **C.G.T.** de la persecución empresarial de la que podemos ser víctimas por nuestro sindicalismo reivindicativo y peleón.
- No siempre estaría plenamente justificada su utilización cuando, ante un hecho irreversible, esté afectado un representante de la **C.G.T.** sin que exista objetivamente ninguna persecución o castigo. En este caso, normalmente, resultaría aconsejable renunciar a esta garantía.
- El Sindicato de cada ramo correspondiente debe tener conocimiento de los hechos y opinar en cada caso concreto.

Por último y para resumir, recordar que las claves de nuestra actuación deben ser: **Acción Sindical firme, Presión movilizadora y Sindicato fuerte.**

Recibid un saludo

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.

FTYC / CGT