

8. PODERS DE L'EMPRESARI

8.1. MOBILITAT FUNCIONAL

8.1.1. INTRODUCCIÓ

Es pot entendre per mobilitat funcional el canvi de les funcions habitualment realitzades pel treballador. En tot cas, la mobilitat funcional és una mica diferent de les variacions tècniques del lloc de treball a què es refereix l'art. 52.b) ET, la qual cosa no suposa un canvi en les funcions contractades sinó tan sols un canvi en la forma de realitzar-les. De la mateixa manera, no es pot confondre-la amb la mobilitat geogràfica, la qual afecta no les funcions a realitzar, sinó el lloc de treball on realitzar-les.

Està regulada, principalment, en els articles 3.1.c), 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

Hi ha tres classes de mobilitat funcional en atenció al subjecte o subjectes que la decideixen. Així:

- Mobilitat funcional per mutu acord novatori de les parts.
- Mobilitat funcional per voluntat unilateral de l'empresari.
- Mobilitat funcional per voluntat unilateral del treballador.

8.1.2. MOBILITAT FUNCIONAL PER MUTU ACORD

Les funcions que el treballador desenvolupa segons el contracte poden ser modificades per pacte individual novatori posterior entre les parts, per la qual cosa no és aplicable l'art. 39 ET.

En tot cas, aquests pactes novatoris o modificatius hauran de respectar les regles generals dels contractes i, especialment, els requisits del lliure consentiment: absència d'error, engany, violència o intimidació d'una de les parts, d'acord amb les normes regulades en els articles 1271 i següents del Codi civil, així com les previsions del conveni col·lectiu aplicable sobre els ascensos. També hauran de respectar les titulacions exigides per desenvolupar la nova funció.

Bon exemple d'aquest bloc pot veure's en aquest fragment, encara que limitat sols a un tipus de mobilitat:

"La mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) s'ha de realitzar tenint en compte les sol·licituds que és presentin en la Secció de Secretària o de Personal.

Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn, promoguts per la corporació, s'han de justificar per necessitats del servei, i mai no han de ser mesures coercitives o sancions sense expedient.

Abans de la resolució s'ha d'informar les persones afectades. De manera especial s'ha de procurar que els canvis d'horari o torn no signifiquin una molèstia per a l'interessat¹."

Aquests pactes podran ser expressos o tàcits, segons es desprèn de la lectura de l'art. 8 ET, encara que la voluntat modificativa no ha de presumir-se ni deduir-se d'una mera actitud del treballador.

Quant als efectes, els drets del treballador en el nou lloc de treball seran els pactats, segons l'art. 3.1.c) ET, sense que siguin aplicables, d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, les regles establertes en el art 39 ET.²

¹ Art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Per tant, el règim jurídic, com es pot apreciar en aquest fragment, serà la voluntat de les parts:

"De comú acord entre el treballador i la Direcció de l'empresa, cas en què cal atènyer-se al que totes dues parts han pactat"³.

8.1.3. MOBILITAT FUNCIONAL PER VOLUNTAT UNILATERAL DE L'EMPRESARI

La mobilitat funcional per voluntat unilateral de l'empresari pot ser de tres tipus:

- Dins del grup professional o de categoria professional equivalent.
- Fora del grup professional o de categoria professional equivalent.
- Extraordinària, excedint dels límits de l'art. 39 ET i configurant un supòsit de modificació substancial de condicions de treball.

a) Mobilitat funcional dins del grup o categoria professional equivalent

Conforme l'art. 22.2 ET, per grup professional s'entén el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Com la pràctica totalitat dels convenis col·lectius sectorials, així com la majoria dels convenis provincials i d'empresa adopten el grup professional en la delimitació de les facultats empresarials, aquesta possibilitat és molt habitual en les relacionals laborals de les empreses.⁴

Així mateix, s'entén que una categoria professional és equivalent a una altra quan l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies de la primera permeten desenvolupar les prestacions bàsiques de la segona, prèvia la realització, si això cal, de processos simples de formació o adaptació.

Siguin quines siguin aquestes possibles categories professionals equivalents dependrà, en definitiva, de l'amplitud amb què aquestes es defineixin en els convenis col·lectius segons la qual s'estableixi un sistema de classificació professional basat exclusivament en categories professionals.

Per procedir a aquesta mobilitat, no s'exigeix causa justificativa per ordenar aquesta mobilitat funcional, llevat del respecte al principi de no-discriminació, conforme als articles 4.2.c) i 17.1 ET. No obstant això, pot succeir que els convenis col·lectius exigeixin de l'empresari algun tipus de justificació objectiva, bé sigui temporal, organitzativa o productiva, en aquest cas les ordres empresarials hauran d'estar justificades d'acord amb aquests requisits.

De la mateixa manera, són molts pocs els convenis que determinen un procediment concret perquè l'empresari pugui portar a terme aquesta mobilitat, com es pot veure en el següent fragment; per tant, a la majoria de casos sols caldrà seguir la reglamentació fixada a l'Estatut dels treballadors:

"Per a qualsevol canvi de plaça, de secció, de torn o de lloc de treball s'informarà prèviament el Comitè d'Empresa i s'exposaran els motius del canvi.

S'intentarà obtenir l'acord entre les parts. Si això no fos possible, intervindrà el Comitè d'Empresa Intercentres conjuntament amb la persona interessada, si ho requereix, abans de qualsevol modificació de la situació anterior.

² STS 5 de març de 1985.

³ Art. 34 del conveni col·lectiu de l'empresa TU Group Automotive System, SA (codi 08045461).

⁴ Sobre aquesta qüestió, art. 23 del IV conveni col·lectiu estatal d'empreses de treball temporal (codi 9909525).

En qüestió d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol possible canvi no signifiqui cap distorsió per a l'afectat/ada.

Quan el canvi de lloc de treball comporti una modificació de les funcions inherents al càrrec o a la categoria del personal afectat, o bé si les retribucions quedarien afectades per aquest motiu, l'Ajuntament, abans de portar-lo a terme, haurà de comunicar-ho a l'interessat i al Comitè d'Empresa, amb la finalitat que aquest pugui exercir les funcions per als quals la legislació vigent el faculta en qüestions de personal.

Els canvis de lloc de treball del personal no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària.

Els trasllats es faran entre el personal que reuneixi la categoria adequada i, en cas d'igualtat, el d'antiguitat menor, llevat que el treballador més antic no hagués cursat petició de trasllat, ja que en aquest cas tindria preferència. En qualsevol cas, se n'informarà el Comitè d'Empresa⁵.

A més a més, no hi ha límit temporal: pot ser temporal o indefinida.

En tot cas, conforme a l'art. 39.1 ET, haurà de respectar les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral. Regulació que pot observar-se, entre d'altres, en el següent fragment:

"La mobilitat funcional a l'empresa no té altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals que cal per exercir la prestació laboral i per pertànyer a un grup professional. La mobilitat funcional per realitzar funcions corresponents a una mateixa categoria professional és competència de l'empresa.

La Direcció l'ha d'exercir en funció de les necessitats productives i organitzatives existents en cada moment, i tot això per una major eficàcia empresarial que reverteixi en benefici de tots⁶".

Entre les titulacions precises per exercir la prestació laboral han d'entendre's inclosos els permisos i llicències exigits legalment per poder desenvolupar determinats treballs, com per exemple, el carnet de conduir, permís d'armes, etc⁷.

La jurisprudència sol distingir en aquest sentit entre les titulacions exigides per llei o norma administrativa per raons d'ordre públic, que actuaran com a *condició sine qua non* de la mobilitat funcional pretesa⁸ i les titulacions exigides per conveni col·lectiu, que no constitueixen un element legal necessari per exercir una activitat laboral, sinó que la seva imposició per conveni col·lectiu té el disseny de mantenir el nivell cultural i tècnic que resulti més adequat a una activitat professional determinada i, per tant, són titulacions que no limiten la mobilitat funcional, encara que sí l'ascens.⁹

La mobilitat funcional haurà de realitzar-se sense perjudici de la dignitat del treballador, conforme a l'art. 39. 3 ET. En aquesta matèria, el Tribunal Constitucional ha entès que la mobilitat funcional comportava un atemptat a la dignitat del treballador en els casos d'atemptat a algun dret fonamental, com pot ser l'honor, pròpia imatge o la discriminació.¹⁰

Són escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió i, en aquells que contenen alguna referència, el concepte dignitat, o bé es relaciona amb el principi general de la no-discriminació o s'utilitza un concepte

⁵ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Perpetua de la Mogoda (codi 0807712).

⁶ Art. 15 del conveni col·lectiu de Tallers Vega, SA (codi 4302522).

⁷ STS 23 de maig de 1996.

⁸ STS 30 de març de 1992.

⁹ STS 20 de gener de 1994, STS 19 d'abril de 1996, STS 24 de juliol del 2000 i STS 9 d'abril del 2001.

¹⁰ STC 11 d'abril de 1994.

La negociació col·lectiva a Catalunya

general de la no-arbitrarietat, encara que, en altres, principalment d'àmbit d'empresa, com l'extracte que es reproduïx, la regulació és més extensa:

"Els treballadors poden ser ocupats en tasques o funcions diferents de les de la seva categoria professional, sempre dintre del seu grup professional, quan concorrin condicions en què els treballadors no tinguin feina de la seva categoria o hi hagi raons tècniques o organitzatives.

La realització de funcions diferents s'ha d'efectuar sense perjudicar la dignitat del treballador, sens perjudici de la seva formació i promoció professionals¹¹."

Aquesta mobilitat funcional haurà d'efectuar-se sense perjudici de la seva formació professional, segons l'art. 39.3 ET. Aquest límit cal entendre'l referit als drets de promoció i formació professional a la feina establerts en el conveni col·lectiu a què es refereix l'Estatut dels Treballadors, per exemple, quan es refereix a permisos per a exàmens, preferència per elegir torn quan es cursen estudis per obtenir títols acadèmics o professionals. No obstant això, cal també entendre referit aquest límit al dret d'ocupació efectiva del treballador.

En aquesta matèria, són escassos els convenis col·lectius en què es vincula expressament la legitimitat del canvi funcional a la formació professional, aquells que regulen el reciclatge o la formació a les noves funcions o els convenis que regulen de manera expressa la impossibilitat d'adoptar mesures d'extinció del contracte quan existeix falta d'adaptació del treballador a les noves funcions. De fet, la gran majoria de convenis col·lectius continuen mantenint la referència genèrica als drets professionals com a garantia davant canvis funcionals.¹²

No sembla, en canvi, que càpiga mantenir la jurisprudència interpretativa de la legislació anterior segons la qual la mobilitat funcional havia de produir-se entre funcions professionalment equivalents o que tinguessin el mateix nivell dins del grup,¹³ ja que el propi art. 39.3 ET es refereix a funcions diferents de les habituals. En tot cas, aquest precepte determina que no es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

No obstant això, apareix un nombre rellevant de convenis en els quals conviuen els sistemes de classificació professional fonamentats en el grup professional, per la qual cosa es permet l'aplicació d'aquesta modalitat de *ius variandi*, i regulacions de la mobilitat funcional en les quals l'objectiu prioritari, fins i tot únic a vegades, és de regular els canvis funcionals de superior i inferior categoria.

S'arriba, fins i tot, a generar una certa confusió sobre el contingut mateix de la regulació, especialment quan es regulen certs aspectes de la mobilitat funcional de manera conjunta tant per als canvis dins del grup com per als que superen els esmentats àmbits, com es pot observar en el següent fragment:

"La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats justificades del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball o no impliqui canvis de residència, no té la consideració de mobilitat geogràfica, fins i tot quan comporti canvi d'unitat administrativa, sense perjudici del que estipula l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Per dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe del Comitè o dels delegats de personal corresponents, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de deu dies. Aquests canvis de lloc de treball han de realitzar-se sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a indemnització de cap tipus¹⁴."

¹¹ Art. 10 del conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Espanya LTD i CIA (codi 0805701).

¹² Entre els que regulen aquesta qüestió, per fer esment d'algun, cal citar l'art. 9 del XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585).

¹³ STS 21 de març de 1989.

¹⁴ Art. 15.1 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

De fet, davant la dificultat d'establir en els convenis col·lectius un sistema de classificació professional més o menys coincident amb la regulació present en l'art. 22. 2 ET, s'acostuma a recórrer a la inclusió de limitacions suplementàries per delimitar el contingut d'aquesta categoria de la mobilitat funcional.

En alguns casos, els convenis exigeixen que la mobilitat funcional dins del grup es realitzi prenent en consideració l'aptitud i formació necessària per dur a terme les noves funcions que s'encarreguen al treballador, utilitzant normalment bé el concepte de categories professionals equivalents o els conceptes de formació necessària i experiència. En altres casos, o bé es delimiten els perfils professionals entre els quals existeix la unitat necessària per procedir a l'aplicació d'aquest mecanisme, o es regula aquesta possibilitat, sempre que no representi una modificació substancial de les condicions de treball.

Clarament es pot veure aquesta regulació en aquest fragment, en aquest cas, corresponent a conveni d'àmbit supraempresarial:

"Podrà portar-se a terme una mobilitat funcional a l'interior dels grups professionals, quan això no impliqui trasllat de localitat. Exerciran de límit per a aquesta els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per al desenvolupament de les tasques que s'encarreguin a l'esmentat treballador.

Als efectes d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per al desenvolupament de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador tingui el nivell de formació o experiència requerida. Si no es donen els anteriors requisits, l'empresa haurà de dotar el treballador de la formació abans referida¹⁵.

A mes a mes, el treballador mobilitzat tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, conforme a l'art. 39.3 ET. Aquesta regla té caràcter imperatiu, i no pot ser modificada per conveni col·lectiu.¹⁶ Així doncs, els complements vinculats al lloc de treball anterior es perdran, llevat que es mantinguin expressament per conveni col·lectiu o pacte individual en declarar-los consolidables, conforme a allò disposat en l'art. 26.3 *in fine* ET,¹⁷ i es mantindran només el salari base i els complements personals.¹⁸

Nogensmenys, són pocs els convenis que regulen aquesta qüestió, i la majoria es limiten a transcriure la regulació de l'Estatut dels Treballadors, com es pot observar en el següent fragment:

"Als treballadors objecte de tal mobilitat els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei¹⁹".

Els convenis col·lectius, en la seva gran majoria, continuen mantenint garanties genèriques relatives al manteniment dels drets econòmics, retribució o salari i són escassos els convenis que identifiquen de manera precisa l'objecte de la garantia retributiva.

Finalment, alguns convenis col·lectius regulen la intervenció dels representants dels treballadors en aquesta mobilitat, que sol limitar-se, en general, a l'obligació d'informar per part de l'empresari, com es pot observar en el següent extracte:

¹⁵ Art. 25 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

¹⁶ STS 20 de març de 1997.

¹⁷ STS 7 de juliol de 1999 (RJ 1999, 6798).

¹⁸ STS 5 de febrer de 1996.

¹⁹ Art. 25 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235).

La negociació col·lectiva a Catalunya

"Els representants dels treballadors, si n'hi hagués, podran recollir informació sobre les decisions adoptades per la Direcció de l'Empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa d'aquestes, la qual les empreses estan obligades a facilitar-la²⁰".

b) Mobilitat funcional fora del grup o categoria professional equivalent

L'Estatut dels treballadors estableix els tres següents límits, uns generals i dos d'específics, a aquesta mena de mobilitat funcional.

En relació amb els límits generals, en primer lloc, cal referir-se al fet que existeix un límit causal, ja que es regula que sols serà possible si existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquessin. De fet, són pocs els convenis que regulen aquesta qüestió, principalment d'àmbit d'empresa i normalment es limiten a reiterar la regulació normativa.²¹

En segon lloc, es regula un límit temporal, en considerar-se que sols serà possible pel temps imprescindible per a la seva atenció; fins i tot, encara que no és habitual, els convenis estableixen quin és aquest límit, com es pot veure en el següent fragment:

"Els treballs de categoria diferenciada no podrà excedir sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord²²".

En tercer lloc, es regula l'obligació de comunicació de la decisió empresarial als representants del personal, conforme a l'art. 39.2 ET, l'incompliment del qual sols originarà una sanció administrativa.

En aquest tema, són escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió, i aquells que ho fan solen configurar aquesta activitat informativa com una facultat potestativa, l'exercici de la qual correspon decidir a la representació col·lectiva.

La majoria dels supòsits es limiten a establir un dret d'informació respecte a aquests representants dels treballadors, com es pot veure en aquest fragment:

"De totes les modificacions de les condicions de treball, i com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, caldrà que els representants sindicals n'estiguin informades²³".

En canvi, en altres s'amplien més aquestes prerrogatives, establint, per exemple, el contingut de la comunicació o determinant un termini de preavís, com es pot comprovar en els següents fragments:

"Quan la mobilitat funcional afecti funcions no corresponents al grup professional o categoria equivalents, la Direcció de l'empresa ha de comunicar, amb 1 setmana d'antelació i per escrit al Comitè d'Empresa, les raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, i informar de les previsions conjunturals o estructurals d'aquesta decisió²⁴".

²⁰ Art. 25 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235). En un sentit semblant, art. 11 del conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Espanya LTD i CIA (codi 0805701).

²¹ Com es pot observar, en d'altres al conveni col·lectiu de l'empresa, art. 24 del conveni de Càritas Diocesana de Barcelona (codi 8012312) i art. 15 del conveni col·lectiu de Talleres Vega, SA (codi 4302522).

²² Art. 23 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Dosrius (codi 0810302).

²³ Art. 34 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà (codi 0812542). En un sentit semblant, art. 15 del conveni col·lectiu de Talleres Vega, SA (codi 4302522).

²⁴ Art. 34 del conveni col·lectiu de l'empresa Estampacions Cusam SA (codi 0801662).

"Quan la mobilitat suposi un canvi de funcions del lloc de treball futur respecte de l'actual, en les retribucions o en l'horari, s'ha de fer saber al Comitè d'Empresa abans de la resolució, i se n'ha d'informar la persona interessada, amb una antelació de 15 dies²⁵".

A mes a mes, alguns convenis regulen algunes matèries molt determinades i que són més aviat estranyes, ja que la seva presència és escassa.

En primer lloc, en algun conveni es pot trobar l'obligació de preavisar el treballador de l'efectivitat d'aquesta mesura, com es pot comprovar en aquests fragments on el termini pot ser més o menys llarg:

"se n'ha d'informar la persona interessada, amb una antelació de 15 dies²⁶".

"sempre amb l'obligació d'avisar amb la màxima antelació possible²⁷".

En segon lloc, algun conveni presenta una limitació des del punt de vista subjectiu en relació amb treballadors als quals no es pot aplicar aquest tipus de mobilitat, com es pot veure en el següent fragment:

"Els treballadors remunerats a preu fet o primes que suposin la percepció de complements especials de retribució, no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte que hi hagi causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requerissin²⁸".

Pel que fa a la mobilitat ascendent que es tradueix en encàrrec de funcions superiors, el treballador tindrà dret a la retribució corresponent a aquestes funcions superiors, tant en el salari base com en els complements salarials de qualsevol classe, conforme a l'art. 39.3 ET i dret a l'ascens, si a això, no s'oposa la norma convencional sobre ascensos, o, en tot cas, dret a reclamar a l'empresa la cobertura de la vacant corresponent a les funcions superiors realitzades, d'acord amb les regles convencionals sobre ascensos, quan el desenvolupament de funcions superiors superi el temps fixat en el conveni col·lectiu o, si no n'hi hagués, sis mesos en un any o vuit mesos en dos anys, d'acord amb l'art. 39.4 ET.²⁹

En aquesta qüestió, són molts els convenis col·lectius, i dels tres àmbits, que regulen aquesta matèria, encara que és veritat que en la majoria de vegades la regulació es refereix a una qüestió concreta i no presenta una regulació exhaustiva.

Ara bé, sí que es pot trobar algun conveni que regula aquest tema molt acuradament, com es pot veure en aquest exemple:

"Quan es tracti d'un Grup Superior, aquest canvi no podrà ser de durada superior a sis mesos ininterromputs, excepte els casos de malaltia, accident de treball, llicències, excedència especial i altres causes anàlogues, en aquest cas es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat. Transcorreguts els sis mesos, amb les excepcions apuntades, es convocarà concurs oposició en els termes de l'article 19. La retribució, en tant es desenvolupa treball de Grup Superior, serà la corresponent a aquest, és a dir, SMG, plus conveni i altres conceptes retributius del Grup Professional o funció, calculats amb els criteris establerts a l'article 29.3³⁰".

²⁵ Art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842). En el mateix sentit, art. 38 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa (codi 1701502).

²⁶ Art. 27 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa (codi 1701502). En el mateix sentit, art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842).

²⁷ Art. 30 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt (codi 0810342).

²⁸ Art. 26 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235).

²⁹ STS 24 de febrer de 1994 i STS 15 de desembre de 1994.

³⁰ Art. 26 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Així, és comú que els convenis, especialment els relatius a l'àmbit de les administracions públiques, regulin els requisits que s'han d'observar per poder procedir a aquest tipus de mobilitat

En alguns casos, es limiten a determinar una limitació en el període i una certa iniciativa per part de l'Administració pública, com es pot observar en els següents extractes:

"Solament podran exercir-se, amb caràcter excepcional o transitori i durant un període prefixat, quan així s'autoritzi per l'òrgan competent de l'Ajuntament d'acord amb l'interessat segons informe justificatiu del cap d'àrea, motivat per necessitats de servei i informada la Comissió Paritària.

(...)

En cas de suplències de comandament, només serà necessària la proposta del regidor i la designació de l'alcalde³¹."

"per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria³²."

En canvi, en altres convenis, també d'aquest àmbit, la regulació és molt més acurada, com es pot comprovar en aquest fragment:

"Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la qual tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, previ informe del cap responsable de cada organisme o centre de treball i amb la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi 3 mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots els treballadors de l'àrea afectada que reuneixen els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportés la reserva del lloc base³³."

En general, és comú que els convenis regulin el dret dels treballadors que hagin estat mobilitzats a percebre el salari que veritablement els correspongui, com es pot veure en el següent extracte:

"cobrarà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que realment estigui ocupant a les circumstàncies específiques del nou treball³⁴."

Nogensmenys, algun conveni, de l'àmbit d'empresa, determina una regulació més específica en relació amb aquesta qüestió, com es pot observar en aquest cas:

"El personal que hagi de desenvolupar tasques que es trobin adscrites a un grup professional superior, en consideració a puntuals necessitats organitzatives o productives de l'empresa, meritarà el salari corresponent a aquest grup exclusivament si tal prestació de serveis és igual o superior a tres hores/jornada. Cas de produir-se això, aquestes hores s'acumularan mensualment i seran abonades des de la primera hora treballada en tasques de grup superior.

La prestació de serveis en tasques adscrites a un grup superior per un període inferior a les apuntades tres hores/jornada no generaran ni el dret a percebre diferències salarials de cap tipus, ni, per tant és procedirà a l'acumulació en els termes desenvolupats en el paràgraf anterior³⁵."

³¹ Art. 11 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (codi 0806072).

³² Art. 18 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102).

³³ Art. 27 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

³⁴ Art. 18 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102). Igualment, art. 46 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (codi 0812872), art. 29 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Ripollet (codi 08096522) i art. 20 del conveni col·lectiu de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i de la seva província per als anys 2004 i 2005 (codi 0801025).

³⁵ Art. 7 del conveni col·lectiu de l'empresa Joyco Espanya, SAU, de la població d'Alcarràs (codi 2500851).

De la mateixa manera, alguns convenis col·lectius determinen la durada màxima d'aquesta situació, per exemple, en regular que no podrà ser superior a 2 anys seguits o 3 amb interrupcions³⁶.

A més a més, algun conveni d'àmbit de les administracions públiques regula una certa preferència de determinats treballadors per ocupar aquests llocs de treball de categoria superior, com es pot comprovar en aquest fragment:

*"També es procurarà que sigui el personal intern de l'Ajuntament qui tingui preferència a l'hora d'ocupar places de categoria superior, sempre que es cregui convenient per a la globalitat dels serveis i compleixi les condicions requerides per al lloc de treball"*³⁷.

Finalment, alguns convenis col·lectius, especialment en el nivell sectorial, contenen una previsió que quan se superen aquests períodes temporals s'opta per la reclassificació automàtica, fins i tot preveient la necessitat de seguir el procés de cobertura de vacants. En canvi, són escassos els convenis que exclouen aquesta possibilitat quan aquesta mobilitat funcional ascendent deriva de vacants de treballadors amb dret a reserva de lloc de treball.

En tot cas, es poden trobar les tres possibilitats.

En el primer grup, els convenis regulen la possibilitat que tenen els treballadors de sol·licitar l'ascens, però no es determina cap dret en concret, com es pot observar en aquest cas:

*"Com a conseqüència de la polivalència a què es refereix aquest article, el treballador/a que realitzi una funció de superior categoria de manera prioritària, podrà reclamar l'ascens sempre que les tasques de la categoria superior es desenvolupin en un període de temps de 5 mesos en 12 o 7 mesos en 24"*³⁸.

En el segon cas, algun conveni determina expressament que la realització d'aquestes tasques no comporta un dret automàtic, com es pot veure en aquest extracte:

*"El desenvolupament de funcions de categoria superior no donarà dret mai a la consolidació de les funcions o del lloc de treball que es desenvolupi. Tan sols es podrà accedir a llocs de treball de categoria superior o consolidar les funcions corresponents mitjançant els sistemes legals previstos al Reglament de personal de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/ 1990, de 30 de juliol"*³⁹.

En el tercer cas, el més nombrós, els convenis regulen el dret del treballador, però, en relació amb la convocatòria del lloc de treball concret, com es pot veure en aquests extractes corresponents a convenis d'administracions públiques:

*"Després de 6 mesos, o 8 en 2 anys, s'haurà de convocar obligatòriament la plaça vacant"*⁴⁰.

O en el cas de convenis d'empresa:

*"en cas de realització de treballs superiors, transcorreguts 6 mesos haurà de convocar-se concurs oposició"*⁴¹.

³⁶ Art. 29 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes (codi 1701172).

³⁷ Art. 36 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta (codi 0810132).

³⁸ Art. 13 del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 1004-2006 (codi 4301475).

³⁹ Art. 11.2 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (codi 0806072).

⁴⁰ Art. 18 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102).

La negociació col·lectiva a Catalunya

I fins i tot, en algun cas de les administracions públiques, es regula un dret automàtic a la promoció, com es pot veure en el següent exemple:

“Els treballadors que desenvolupin tasques corresponents a una categoria professional o nivell salarial superior durant quatre mesos consecutius o sis d’alterns, accediran a la corresponent plaça d’acord amb el que disposa l’article 20⁴²”.

Pel que fa a la mobilitat descendent, en el sentit d’encàrrec de funcions inferiors, l’Estatut dels treballadors parla que sols serà possible per necessitats peremptòries i imprevisibles de l’activitat productiva, conforme a l’art. 39.3 ET, concepte jurídic indeterminat d’interpretació jurisprudencial, segons el qual el treballador manté el dret a la retribució d’origen, entesa aquesta com a salari base però no com a complements vinculats al lloc de treball, que passarà a cobrar els del nou lloc,⁴³ si bé un conveni col·lectiu podria establir expressament una altra cosa.⁴⁴

Les matèries regulades en la negociació col·lectiva sobre aquesta mobilitat són les següents.

En primer lloc, algun conveni d’àmbit de les administracions públiques estableix la impossibilitat de portar a terme aquesta mobilitat si no és amb acceptació per part del treballador, com es pot observar en el següent fragment:

“Si les tasques a realitzar són d’inferior categoria, s’haurà de comptar amb la voluntarietat del treballador⁴⁵”.

En segon lloc, la majoria de convenis estableixen el dret d’aquests treballadors de conservar el salari que venien percebent, com es pot veure en el següent fragment:

“els treballadors afectats continuaran percebent el salari corresponent a la seva categoria professional i nivell en el qual es trobin adscrits⁴⁶”.

Així com la resta de drets que poguessin tenir quan estaven dins la categoria anterior, com s’observa en la següent regulació:

“així com la resta de drets de la seva categoria professional⁴⁷”.

⁴¹ Art. 26 del conveni col·lectiu de l’empresa *Manteniment de sistemes, Gec Alsthom Transport, SA* (codi 9009122). De manera similar, art. 34 del conveni col·lectiu de l’empresa *Colomer Beauty and Professional Products, SL* (codi 0812611).

⁴² Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l’Ajuntament de Tivissa (codi ET- 5/ 2003), art. 24 del conveni col·lectiu de personal laboral de l’Ajuntament de Creixell (codi 4302330) i art.38 del conveni col·lectiu del personal laboral de l’Ajuntament dels Pallaresos (codi 4302112).

⁴³ STS 25 de febrer de 1999 (RJ 1999, 2021).

⁴⁴ STS 7 de juliol de 1999 (RJ 1999, 6798).

⁴⁵ Art. 18 del conveni col·lectiu de l’Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102).

⁴⁶ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l’Ajuntament de Tivissa (codi ET- 5/ 2003), art. 24 del conveni col·lectiu de personal laboral de l’Ajuntament de Creixell (codi 4302330), art. 41 del conveni col·lectiu del personal laboral de l’Ajuntament dels Pallaresos (codi 4302112), art. 18 del conveni col·lectiu de l’Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102) i art. 25 del conveni col·lectiu de confiteria, pastisseria i brioxeria de Barcelona i de la seva província per als anys 2004 i 2005 (codi 0801025).

⁴⁷ Art. 15.3 del conveni col·lectiu únic d’àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692). Així mateix, art. 7 del conveni col·lectiu de l’empresa *Joyco Espanya, SAU*, de la població d’Alcarràs (codi 2500851). En sentit semblant, art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d’articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

En tercer lloc, encara que l'Estatut dels treballadors regula un límit difús en relació amb el temps que els treballadors poden ser mobilitzats a aquesta categoria inferior, algun conveni determina expressament quina és aquesta durada, com es pot veure en aquest fragment:

“únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir en cap cas de dos mesos cada any per realitzar-les⁴⁸”.

Ara bé, es poden trobar diversos convenis col·lectius que permeten allargar aquesta durada per motius diversos.

En algun cas, si el treballador accepta ampliar-la, com es pot veure en el següent cas:

“Aquesta situació no podrà excedir 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord⁴⁹”.

En altres casos, principalment d'àmbit supraempresarial, el requisit es troba en necessitats de l'empresa, per tant, no hi intervenció dels treballadors afectats, però sí presència, d'alguna manera, dels representants dels treballadors, com es pot veure en aquests casos:

“Quan es tracti d'un Grup Inferior, aquesta situació no podrà perllongar-se per període superior a dos mesos ininterromputs. No obstant això, aquest termini podrà perllongar-se si així s'acorda expressament entre l'empresa i els representants dels treballadors d'acord amb raons excepcionals que ho justifiquin i amb la previsió de mesures per resoldre el problema plantejat. En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu Grup d'origen, llevat que el canvi es produís per petició del treballador, en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou Grup Professional. En cap cas, el canvi de Grup podrà implicar menyscabament de la dignitat humana. S'evitarà reiterar la feina de Grup inferior amb un mateix treballador.

En els casos de treballadors adscrits amb caràcter forçós a un Grup Professional inferior, per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al Grup d'origen tan aviat com existeixin vacants del seu Grup⁵⁰”.

“Aquesta situació no podrà prolongar-se durant més de 6 mesos, i en cas d'extrema necessitat l'empresa, per mantenir el treballador en els treballs de categoria inferior, necessitarà autorització de l'autoritat laboral competent, previ informe preceptiu del comitè d'empresa o delegats de personal⁵¹”.

En algun conveni col·lectiu es fixa que en el cas de cobrir un lloc de categoria professional inferior durant mes de quinze dies, s'ha de cobrir preferentment de manera rotatòria⁵².

Finalment, algun conveni regula una certa comunicació als representants dels treballadors en determinar que:

“Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia al Comitè d'empresa territorial o al delegat de personal del centre de treball⁵³”.

⁴⁸ Art. 15.3 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

⁴⁹ Art. 18 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos (codi 0800102).

⁵⁰ Ar. 34 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235).

⁵¹ Art. 24.2 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁵² Art. 15.3 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692). En un sentit semblant, art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa (codi ET-5/2003), art. 25 del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Creixell (codi 4302330) i art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament dels Pallaresos (codi 4302112).

⁵³ Art. 15.3 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692). En sentit semblant, art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (codi 0812611).

c) Mobilitat funcional extraordinària

L'Estatut dels treballadors es refereix al canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article, d'acord amb l'art. 39. 5 ET o del canvi de funcions quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'art. 39 de l'Estatut dels treballadors, segons es regula en l'art. 41.1 ET, referint-se a la mobilitat funcional descendent (encàrrec de funcions inferiors) fora del grup professional o categoria professional equivalent de caràcter indefinit o permanent total o parcial.

És bastant elevat el nombre de convenis col·lectius, especialment d'àmbit sectorial, que es limiten a remetre o reproduir la regulació continguda en l'Estatut dels treballadors sobre aquest tipus de mobilitat funcional.

Entre els escassos convenis que introdueixen algun tipus de regulació en aquesta qüestió, s'observa que, en alguns supòsits, s'introdueixen, a més de l'exigència de les causes regulades en l'Estatut dels treballadors, organitzatives o de producció, unes altres d'especialment tècniques; en altres, s'introdueixen limitacions temporals, que arriben a determinar la conseqüència jurídica que es produirà quan se supera l'esmentat termini.

L'Estatut dels treballadors estableix tres procediments per dur a terme aquest tipus de mobilitat funcional:

- Mitjançant acord individual de les parts.
- Sotmetent-se a les regles que amb aquesta finalitat s'haguessin establert per conveni col·lectiu.
- Sotmetent-se a les regles de l'art. 41 ET, relatiu a les modificacions substancials de condicions de treball.

En aquesta qüestió cal tenir en compte que, moltes vegades, l'adopció de canvis funcionals suposa, de manera immediata, la modificació de determinades condicions de treball. De fet, existeix un nombre important de convenis, especialment d'àmbit d'empresa, que presenten una regulació unificada respecte a la mobilitat funcional i dels possibles altres canvis que pugui produir aquesta. Normalment es tracta d'una combinació de mobilitat funcional i modificació substancial de les condicions de la jornada i/o de l'horari de treball. En alguns casos, aquesta doble possibilitat s'estableix com un supòsit en el qual el treballador ha d'acceptar aquest canvi de jornada i/o d'horari derivat de la mobilitat, mentre que en altres, aquesta modificació sobrevinguda està subjecta al compliment de determinats requisits procedimentals, com per exemple, els regulats per a les modificacions substancials de les condicions del contracte de treball.

En aquesta qüestió s'ha de tenir en compte que són escassos els convenis que presenten una regulació molt acurada i general d'aquest matèria, encara que se'n poden trobar a l'àmbit de les administracions públiques, com per exemple:

“La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de la GMUT per aconseguir una distribució racional del seu personal d'acord amb les necessitats a cobrir, i s'informa prèviament el Comitè de Personal a l'efecte de garantir la màxima transparència i participació.

Els canvis de lloc de treball no poden basar-se en una mesura arbitrària o sancionadora. Els trasllats es realitzen entre el personal que reuneixi la categoria adequada i, en cas d'igualtat, és trasllada el de menor antiguitat, llevat que el treballador o treballadora de més antiguitat hagi demanat el trasllat, ja que en aquest cas té preferència.

En tots els casos de mobilitat, la GMUT actua de conformitat, entre d'altres, amb els principis següents:

a)~Professionalització gradual del personal.

b)~Formació permanent del personal.

c)~Objectivació dels llocs de treball.

d)~Definició objectiva de càrrecs de responsabilitat.

e)~Organització de cursos de reciclatge i capacitat.

Els processos de mobilitat i promoció interna es fan d'acord amb el sistema establert a l'Ajuntament, extensiu a tot el personal laboral i funcionari de l'organització municipal.

S'ha de convocar en el període de vigència del present conveni el procés de promoció interna, a la categoria d'administratiu o oficial administratiu per a tot el personal auxiliar o ajudant administratiu o similar existent a la plantilla l'any 2000⁵⁴”.

Com en convenis d'empresa, com es pot comprovar en la següent regulació:

“La determinació de la mobilitat funcional del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de SEM, SA a efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura, de conformitat amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, prèvia valoració professional de l'afectat.

El personal prestarà els seus serveis, indistintament segons les necessitats de l'empresa, en qualsevol dels centres de treball que SEM, SA tingui o pugui tenir ubicats en el territori de Catalunya, en un límit de 30 quilòmetres des del centre de treball on estigui el treballador habitualment i, així mateix, reconeix que per prestar els seus serveis en qualsevol d'aquests llocs no és necessari canviar la seva residència habitual. Per tant, el contractat no tindrà dret a percebre cap tipus de compensació o indemnització pel fet de passar a prestar els seus serveis d'un municipi a altre/s, dins l'àmbit territorial delimitat en aquesta clàusula.

Per l'aplicació de la mobilitat funcional, l'empresa haurà de preavisar l'afectat per aquesta amb 30 dies d'antelació. L'empresa no podrà aplicar una nova mobilitat funcional a un mateix treballador abans que hagin transcorregut 2 anys des de l'anterior mobilitat. Tanmateix, el treballador afectat per una mobilitat funcional, transcorreguts 2 anys des de l'inici d'aquesta, podrà sol·licitar el retorn al seu lloc d'origen.

Al personal assistencial que se li apliqui la mobilitat funcional, i tingui establert un dia setmanal fix, l'empresa respectarà aquest mateix dia.

L'empresa podrà canviar el dia, el centre de treball i l'horari de les jornades ordinàries als treballadors que s'hagin incorporat per primera vegada a l'empresa amb posterioritat a la signatura del present conveni col·lectiu, i sempre que es comuniqui amb un preavis d'un mes a la data d'efectivitat tant a l'afectat com a la representació dels treballadors, i no es podrà aplicar una nova mobilitat al mateix treballador si no han transcorregut sis mesos des de l'inici de l'anterior canvi.

Si els representants dels treballadors consideren que la mobilitat funcional respon a criteris sancionadors o arbitraris, es convocarà la Comissió paritària en el termini dels deu dies següents a la notificació de la mobilitat. De les reunions de la Comissió s'aixecarà acta, en la qual constaran les al·legacions de cadascuna de les parts⁵⁵”.

De fet, en molts casos, especialment d'àmbit supraempresarial i d'empresa, quan es regula aquesta possibilitat s'empra el terme “polivalència”, encara que el règim jurídic varia segons els convenis⁵⁶

En algun conveni col·lectiu, principalment d'empresa, s'estableix una regulació força acurada, com es pot comprovar en el següent extracte:

“Atès que l'organització pràctica del treball és facultat exclusiva de la direcció, aquesta podrà acordar en tot moment el canvi de secció o lloc de treball del personal, sempre que el canvi efectuat no tingui caràcter vexatori i sigui justificat per les conveniències de la producció o de l'organització de l'empresa d'acord amb la normativa següent:

En els casos en què per aplicació dels nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada dels treballadors, crisi de mercat, agrupació

⁵⁴ Art. 23 del conveni col·lectiu del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa (codi 0802162).

⁵⁵ Art. 25 del col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 al 2003 (codi 7901382).

⁵⁶ Entre els convenis que utilitzen aquest concepte cal fer esment de l'art. 13 del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 1004-2006 (codi 4301475), art. 25 del conveni col·lectiu de treball del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2005-2008 (codi 4300165), art. 17 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, SA (centre de treball de Valls), per als anys 1997-2001 de la província de Tarragona (codi 4301731), art. 32 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2003- 2006 (codi 4300642) i art. 31 del conveni col·lectiu de l'empresa ABB power Technology Products SA, Divisió DMS (codi 0812081).

La negociació col·lectiva a Catalunya

d'instal·lacions o del personal en funció d'una major productivitat, sigui necessari redistribuir personal, al treballador afectat se li respectarà el salari assignat per l'empresa a la seva categoria professional o a la seva persona, amb independència del lloc de treball que passi a ocupar; quant a les altres condicions econòmiques, es regirà pels del lloc nou, en el benentès que la prima mensual (indirecta) queda sempre vinculada al règim de salari mensual i la prima setmanal (directa a control o no control), al règim de salari setmanal; així mateix, també queda explícit que els increments pactats en conveni afectaran el personal objecte dels canvis considerats⁵⁷”.

Nogensmenys, la majoria es limiten a destacar algunes qüestions concretes: són diversos els convenis que, tot i acceptar aquesta possibilitat, regulen la presència de requisits per poder portar-la a terme, per exemple:

“sempre que les necessitats del servei de què és tracti així ho requereixi⁵⁸”.

Finalment, alguns convenis estableixen determinats límits, molt generals, a aquesta possibilitat, com es pot veure en els següents dos fragments:

“amb l'únic límit de les que requereixen titulació específica o que no es tinguin els coneixements necessaris per a aquestes. L'aplicació d'aquesta clàusula de polivalència mai no pot anar en detriment dels drets econòmics dels treballadors⁵⁹”.

“amb respecte a la categoria, s'ha de tenir dret i amb un període màxim de 6 mesos, l'empresa pot assignar a un treballador un lloc o equip de treball diferent, per bé que correspongui a altres categories diferents, amb la limitació de les titulacions acadèmiques i dins del mateix grup professional necessàries per dur a terme la prestació laboral i sense perjudici de la formació professional o menyspreu de la seva dignitat⁶⁰”.

Per concloure en aquest bloc, l'Estatut dels treballadors no preveu expressament el supòsit, molt freqüent en la realitat, i que bé podria denominar-se mobilitat funcional parcial, que al treballador se li ordeni realitzar funcions corresponents a un altre grup o categoria professional però mantenint també les funcions contractades, amb la qual cosa es reparteix la jornada laboral entre totes elles.

Per a la seva regulació, en la mesura que la llei quan regula la mobilitat funcional en l'art. 39 ET no distingeix, caldrà aplicar les mateixes regles als supòsits de mobilitat funcional parcial, i s'hauran de pagar les retribucions corresponents a cadascuna de les funcions de manera proporcional al temps treballat, sense que es pugui aplicar el criteri de la prevalença establert en l'art. 22.5 ET per als supòsits diferents de polivalència funcional acordada entre les parts *ab initio*.

8.1.4. MOBILITAT FUNCIONAL PER VOLUNTAT UNILATERAL DEL TREBALLADOR

La mobilitat funcional per voluntat unilateral del treballador pot donar-se, d'acord amb les possibilitats establertes a les normes i als convenis col·lectius, en els següents casos:

- A petició del treballador.
- Permutes
- Per raons objectives, això és, per protegir els treballadors amb capacitat laboral disminuïda per diferents raons.

⁵⁷ Art. 13 del conveni col·lectiu de Tallers Casals, SA (codi 7901052).

⁵⁸ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Roquetes (codi 4301460).

⁵⁹ Art. 13 del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 1004-2006 (codi 4301475).

⁶⁰ Art. 25 del conveni col·lectiu de treball del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2005-2008 (codi 4300165)

En primer lloc, en relació amb la mobilitat a petició dels treballadors, algun conveni regula aquesta opció, de la següent manera:

"Petició de l'interessat, mitjançant sol·licitud escrita o motivada. En cas d'accedir a aquesta petició, la Direcció de l'empresa assigna el salari al treballador d'acord amb el que li correspon segons la seva nova destinació, sense dret a cap mena d'indemnització⁶¹".

En segon lloc, són diversos els convenis, especialment en l'àmbit de les administracions públiques, que permeten les permutes de llocs de treball entre els treballadors, com es pot veure en el següent exemple respecte al mateix ajuntament:

"La permuta de sengles llocs de treball de dues persones que tinguin la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de Personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent, llevat d'impediments tècnics justificats que impedeixin el canvi, previ informe favorable del Comitè d'Empresa⁶²".

Ara bé, també es permet aquesta permuta amb treballadors d'altres ajuntaments, com s'observa en el següent fragment:

"El personal podrà permutar el lloc de treball amb treballadors d'altres ajuntaments o, quan s'escaigui, d'altres administracions públiques, sempre que no hagi complert 60 anys, pertanyi al mateix grup i categoria i les places siguin de classe similar, previ acord de les dues administracions.

En cas de donar-se aquesta possibilitat, l'Ajuntament facilitarà l'expedient que correspongui a l'organisme o entitat a què pertany l'altre treballador.

En cap cas la permuta no podrà lesionar drets del treballador afectat ni d'altres treballadors que pertanyin al mateix grup i categoria, i aquest conveni s'adhereix al nou marc legal vigent⁶³".

En tercer lloc, cal fer esment a la mobilitat funcional per raons objectives. En aquesta qüestió, la normativa aplicable, principalment l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, preveuen la mobilitat funcional com un dret del treballador en els casos següents.

Primer, quan la incapacitat permanent parcial per a la professió habitual declarada afectés al rendiment normal del treball que ocupava abans d'incapacitar-se, l'empresari, una vegada acreditada la disminució del rendiment, haurà d'ocupar al treballador en "un lloc de treball adequat a la seva capacitat residual" i, si no existís, podrà reduir proporcionalment el seu salari, sense que en cap cas la reducció pugui ser superior al 25% ni els ingressos inferiors al salari mínim interprofessional quan realitzi jornada completa, conforme a l'art. 1.1 RD 1451/1983, d'11 de maig, pel qual es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids.

Segon, quan els treballadors declarats en situació d'incapacitat permanent parcial per a la professió habitual recuperin la seva total capacitat, després d'haver rebut les prestacions recuperadores, tindran dret a reintegrar-se al seu lloc de treball originari, si el que estigués ocupant fos de categoria o grup professional inferior, sempre que no haguessin transcorreguts més de tres anys en l'esmentada situació. La reincorporació es durà a terme en el termini d'un mes comptat a partir del la declaració d'aptitud per l'organisme corresponent, conforme a l'art. 1.2 RD 1451/1983, d'11 de maig.

⁶¹ Art. 31.a) del conveni col·lectiu de l'empresa TI Group Automotive System, SA (codi 08045461).

⁶² Art. 43 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada.

⁶³ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Perpetua de Mogoda (codi 0807712).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Tercer, quan el treballador desenvolupi una malaltia professional i la feina habitual li ocasionés perjudicis, tindrà dret a un nou lloc de treball, d'acord amb els articles 24 i 25 Decret de 13 d'abril de 1961 i OM de 9 de maig de 1961. A més, el treballador tindrà dret al salari que estava percebent anteriorment, llevat de les retribucions lligades directament a la producció que fossin exclusives del lloc de procedència, segons l'art. 45 OM de 9 de maig de 1961.⁶⁴

Són diversos convenis els que regulen una mena de canvi de lloc per raons mèdiques o personals del treballadors, sense que, en general, tinguin gaire relació amb aquests preceptes.

Així, alguns convenis regulen concretament quines són les situacions personals dels treballadors que donen dret a aquesta mobilitat, per exemple:

*"per raons d'edat, malaltia o procés de gestació, pot ser traslladat a un lloc de treball que sigui compatible amb la seva edat, malaltia o capacitat i en què sigui més operatiu"*⁶⁵

Determinant, en algun cas molt concret, una certa preferència respecte a alguns treballadors, com es pot comprovar en el següent extracte:

*"Han de tenir consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys i els que realitzin torn de nit"*⁶⁶.

Quant als requisits per a poder produir aquesta mobilitat, en alguns casos la regulació s'estableix com una obligació, en aquest cas, per l'Administració Pública, com es pot veure:

*"la corporació ha de destinar el treballador a un lloc de treball compatible amb les limitacions laborals que pateix, en el termini de sis mesos com a màxim des de la seva petició i acreditació amb informes mèdics"*⁶⁷.

Mentre que en altres casos sempre es necessiten altres requisits, en tot cas, la seva regulació, com es pot comprovar, és bastant semblant:

*"En aquells supòsits de treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar exercint la seva professió, l'Ajuntament, prèvia sol·licitud del treballador, ha d'estudiar la possibilitat de canvi de lloc de treball"*⁶⁸.

*"sempre que sigui possible i prèvia consulta amb la Comissió de Personal"*⁶⁹.

*"caldrà l'informe mèdic que declari si és apte o no per dur a terme els treballs específics de la seva categoria. L'esmentat informe serà comunicat als representants legals, sempre que no hi hagi oposició del treballador/a, i haurà d'incorporar-se al seu nou lloc en el termini improrrogable de tres dies"*⁷⁰.

⁶⁴ Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa Font Vella, SA de Sant Hilari Sacalm (codi 1700151). Una regulació semblant presenta l'art. 28 del conveni col·lectiu de l'empresa TI Group Automotive System, SA (codi 08045461).

⁶⁵ Art. 42 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà (codi 0812012).

⁶⁶ Art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842).

⁶⁷ Art. 48 del conveni col·lectiu de la Diputació Provincial de Lleida.

⁶⁸ Art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842).

⁶⁹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls (codi 08111032).

⁷⁰ Art. 27 del conveni col·lectiu per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (codi 9900305).

Els convenis solen regular que el treballador mantindrà el salari, en alguns casos de manera automàtica, com per exemple, quan es diu que

“el salari que li correspondrà al treballador serà l'assignat a la nova categoria professional, respectant-se en tots els casos el salari que estava gaudint abans de la incapacitat sobrevinguda, si fóra superior, i els augments per antiguitat, que seran calculats sobre la nova base salarial⁷¹”.

Mentre que en altres, la regulació és més limitada, com es pot comprovar en el següent fragment:

“El canvi de lloc no comportarà canvi de categoria professional, i conservarà el seu salari base i complements salarials durant els sis mesos següents a la seva incorporació, una vegada el qual, si persistís en el lloc de treball, passaria a percebre les retribucions corresponents a aquesta categoria⁷²”.

Finalment, en algun cas es regula la intervenció dels representants dels treballadors, en preveure que *“perquè el canvi de lloc sigui efectiu, cal la consulta a la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laborals⁷³”.*

En quart lloc, algun conveni col·lectiu regula una normativa expressa de mobilitat funcional en diversos supòsits relatius a la salut laboral, com es pot comprovar en el següent fragment:

“D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/ 1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'Administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre que el treballador reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema comporta un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assigni.

En tots aquests supòsits caldrà l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè i Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció del/de la treballador/a, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

El treballador percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements del lloc de treball que percebrà els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia⁷⁴”.

En cinquè i últim lloc, són molts els convenis col·lectius que regulen una mobilitat funcional derivada de l'embaràs o de la lactància.

Així, la treballadora embarassada o en situació de part recent o lactància, quan les condicions del seu lloc de treball puguin influir negativament en la seva salut o en la salut del fetus o del fill lactant, i així ho certifiqui el facultatiu del Servei Públic de Salut, tindrà dret a un canvi de lloc del seu grup o categoria professional equivalent o, si no n'hi ha, d'un altre grup o categoria no equivalent, però mantenint el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen, d'acord amb els números 2 i 3 de l'art. 26 LPRL.

⁷¹ Art. 52 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 (codi 9903395). Una regulació similar presenta l'art. 42 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà (codi 0812012).

⁷² Art. 27 del conveni col·lectiu per a les empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (codi 9900305). D'una manera semblant, art. 17 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona, SA (codi 0803722).

⁷³ Art. 42 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà (codi 0812012). En un sentit semblant, art. 56.2 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada.

⁷⁴ Art. 15.5 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En algun cas, la regulació és molt acurada, com es pot comprovar en aquest conveni d'àmbit de les administracions públiques:

“D'acord amb el que disposa l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions del treball o del temps o torns de treball no resulti possible o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la Seguretat Social o de la mútua que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà d'acord amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció de la treballadora, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora⁷⁵”.

Els convenis solen regular el dret d'aquestes treballadores, de manera que “quan les treballadores en període de gestació sol·licitin un canvi de lloc de treball per motius preventius, l'empresa els oferirà aquesta alternativa sempre que això sigui possible⁷⁶”, que normalment vol dir un “canvi a un altre lloc de treball dintre de la seva categoria i especialitat professional amb el torn habitual⁷⁷”.

Normalment es determina que cal “prèvia justificació mèdica⁷⁸” o que es portarà a terme “a iniciativa de qualsevol de les parts i amb l'informe previ del facultatiu especialista⁷⁹”, encara que en algun conveni es demana la presència d'altres requisits, que no queda molt clar qui ha de complir-los, com es pot comprovar en el següent fragment:

“si es demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, penositat, matèries primeres, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fetus⁸⁰”.

Fins i tot, en algun cas, es determinen els drets de la persona que permetrà l'exercici dels drets d'aquesta treballadora embarassada, en regular que:

⁷⁵ Art. 15.4 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

⁷⁶ Art. 17 del conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Espanya LTD i CIA (codi 0805701) i art. 22 del conveni col·lectiu de l'empresa Grup El Prat-Cervera SL (codi 0811892).

⁷⁷ Art. 48 del conveni col·lectiu de la Diputació Provincial de Lleida.

⁷⁸ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942), art. 29 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà (codi 0812542) i art. 28 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament del Prat de Llobregat (laborals) (codi 0806892).

⁷⁹ Art. 48 del conveni col·lectiu de la Diputació Provincial de Lleida.

⁸⁰ Art. 53 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

"L'empresa designarà a la persona que es veurà afectada per la permuta, que, pel caràcter de provisionalitat de la situació, es reincorporarà al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori després del part⁸¹".

Entre els drets que regulen els convenis en relació amb aquestes treballadores, cal fer esments dels dos següents:

"assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc habitual quan la treballadora es reincorpori després del part⁸²".

"Durant l'embaràs la treballadora no serà objecte de canvis de lloc de treball que impliquin destí a un altre municipi⁸³".

Finalment, un conveni col·lectiu preveu expressament la referència a la prestació de Seguretat Social en determinar que:

"Davant la impossibilitat per part de l'empresa de procedir al canvi, la treballadora podrà acollir-se a la prestació econòmica regulada a l'article 135 de la Llei general de la Seguretat social, la durada de la qual no podrà ser superior al període de gestació.

La suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat⁸⁴".

8.2. MOBILITAT GEOGRÀFICA

8.2.1. INTRODUCCIÓ

La mobilitat geogràfica, concepte regulat en l'art. 40 ET, art. 138 LPL i en el Reial decret 43/1996, de 19 de gener, pot definir-se com el canvi a un lloc de treball diferent de l'habitual. Aquest concepte permet incloure els següents quatre tipus:

- Canvis de lloc de treball.
- Canvis de centre de treball.
- Trasllats.
- Desplaçaments temporals.

D'altra banda, en atenció al subjecte que decideix la mobilitat geogràfica, cal distingir entre:

- La mobilitat per mutu acord.
- La mobilitat per iniciativa del treballador.
- La mobilitat per voluntat unilateral de l'empresari.
- La mobilitat de treballadora víctima de violència de gènere.

⁸¹ Art. 53 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

⁸² Art. 53 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785). De la mateixa manera, art. 31 del XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585).

⁸³ Art. 31 del XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585).

⁸⁴ Art. 31 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 a 2003 (codi 7901382).

La negociació col·lectiva a Catalunya

De fet, són diversos els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió que determinen una classificació similar, però amb alguna especialitat, com es pot observar en el següent extracte:

"Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se:

- 1.~Per sol·licitud de l'interessat, formulada per escrit.*
- 2.~Per acord entre l'empresa i el treballador.*
- 3.~Per decisió de la Direcció de l'empresa en cas de necessitats del servei⁸⁵".*

Mentre que en altres, s'inclou algun element més, com per exemple es pot apreciar en la següent regulació:

"Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se: per sol·licitud de l'interessat, per acord entre l'empresa i el treballador, per necessitats del servei i per permuta⁸⁶".

Fins i tot hi ha algun conveni col·lectiu que expressament exclou la possibilitat d'aplicar la mobilitat geogràfica com a sanció, com es pot apreciar en el següent extracte:

"Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de lloc de treball del personal determinats per l'esmentada mobilitat no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària o sancionadora. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, el de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical⁸⁷".

8.2.2. MOBILITAT GEOGRÀFICA PER MUTU ACORD

Per mutu acord del treballador i de l'empresari és possible modificar el lloc de treball inicialment pactat, conforme a l'art. 3.1.c) ET, mitjançant canvis de lloc de treball, canvis de centre de treball, trasllats o desplaçaments, sempre que es respectin les regles generals dels contractes i, especialment, els requisits del consentiment, com són l'absència d'error, engany, violència i intimidació en les dues parts, així com les previsions del conveni col·lectiu aplicable en matèria d'ascensos.

De fet, són nombrosos els convenis col·lectius que estableixen la possibilitat que aquesta mobilitat es porti a terme a instància del treballador i/o mitjançant el mutu acord de les parts.

Quant a la mobilitat per voluntat unilateral del treballador, normalment s'exigeix la sol·licitud de la persona interessada per escrit, l'empresa sol reservar-se la decisió última sobre aquesta sol·licitud i no sol preveure's cap mena de compensació econòmica a favor del treballador.

De fet, són diversos els convenis col·lectius que regulen aquesta possibilitat, establint un cert procediment, com s'observa en el següent extracte:

"Sense perjudici de les facultats d'organització del treball de les Empreses, aquestes, sempre que concorri la idoneïtat dels sol·licitants, tindran en compte les peticions voluntàries i les circumstàncies de la proximitat domiciliària del treballador⁸⁸".

⁸⁵ Art. 18 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405).

⁸⁶ Art. 27 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235). En el mateix sentit, art. 25 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo, so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁸⁷ Art. 24.1 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

⁸⁸ Art. 30 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

A més, sempre s'exigeix que hi hagi acceptació de l'empresa i es regula com es determinarà la regulació laboral a partir del nou lloc de treball.⁸⁹

Finalment, a més de requerir la conformitat de l'empresa, s'elimina qualsevol mena de possibilitat de percebre cap indemnització per aquesta mobilitat que ha estat sol·licitada pel treballador, com es percep en la següent regulació:

"Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de la Direcció de l'empresa, aquest no tindrà dret a la indemnització per les despeses que origini el canvi⁹⁰".

A més, en algun conveni col·lectiu es regula un procediment per gestionar aquestes mobilitats en què intervé la sol·licitud del treballador, encara que com es pot comprovar, centrada totalment a l'Administració pública:

"Els departaments han de convocar concursos de canvi de destí per a dotació de totes aquelles places vacants incloses en la relació de llocs de treball, dins dels límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de política de personal.

Els concursos de canvi de destí hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre que s'hagin superat els termes a què fa referència l'article 15. 2 d'aquest conveni.

El concurs de canvi de destí consisteix en la provisió de llocs de treball vacants d'acord amb la prelación següent:

1.-Reingrés d'excedents voluntaris

2.-Trasllat i ascens⁹¹".

Finalment, es preveu una modificació per voluntat unilateral del treballador denominada permuta, amb un règim jurídic bastant especial, com es pot comprovar en el següent paràgraf:

"Els treballadors amb destí en localitats diferents pertanyents a la mateixa empresa, nivell professional, etc., podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva del que aquella decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud d'ambdós permutants per al nou destí i altres circumstàncies que siguin dignes d'apreciar⁹²".

En tot cas, els efectes són clars, segons es desprèn de la lectura del següent paràgraf:

"De consumir-se la permuta, els treballadors acceptaran les modificacions de salari que poguessin donar lloc i renunciaran a tota indemnització per despeses de trasllat⁹³".

Respecte a la mobilitat per mutu acord, sol concebre's com a alternativa a la mobilitat de caràcter unilateral per part de l'empresari i les seves condicions d'exercici seran les que les parts acordin.

⁸⁹ Art. 25 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁹⁰ Art. 18 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405). En el mateix sentit, art. 27 del conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

⁹¹ Art. 21.1 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

⁹² Art. 27. 4 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

⁹³ Art. 25.7 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Són diversos els convenis col·lectius que presenten algun tipus de regulació relativa a la necessitat de donar el consentiment per part del treballador perquè l'empresari pugui dur a terme l'esmentada mobilitat, especialment d'àmbit empresarial⁹⁴.

En alguns casos, els convenis col·lectius determinen la presència de determinats requisits perquè es pugui dur a terme l'esmentada modificació, com es pot observar en els següents dos exemples:

"Per damunt del límit de quilòmetres establerts en l'apartat 1, les caixes d'estalvis incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni sols podran traslladar als seus treballadors si existís pacte col·lectiu o individual⁹⁵".

"No es pot aplicar la mobilitat geogràfica quan hi hagi un canvi de residència, fora de l'acord entre el treballador i l'empresa, i s'ha de notificar al Comitè d'Empresa⁹⁶".

Mentre que en altres casos, es regula una excepció a aquest règim, com es pot observar en la següent regulació:

"L'Empresa, a banda dels casos de sanció, podrà traslladar al seu personal sempre que aquest doni el seu consentiment⁹⁷".

Finalment, són nombrosos els convenis col·lectius que, abans de recórrer al procediment de la mobilitat geogràfica unilateral per part de l'empresari, se'n sol·licita la provisió voluntària per part del personal de la plantilla que reuneixi les condicions exigides, normalment després d'haver realitzat una oferta genèrica als treballadors.

Un bon exemple d'aquesta regulació es pot veure en el següent fragment:

"Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat de personal entre els àmbits i/o districtes municipals, estableix una bossa de sol·licituds de mobilitat horitzontal per facilitar els oportuns trasllats quan coincideixin les característiques personals amb els perfils professionals dels llocs a cobrir. A aquest efecte, el personal interessat en el canvi de dependència remetrà les dades personals relatives a les seves característiques professionals i les seves preferències de treball a l'àrea de personal, que gestionarà la informació proporcionada a l'efecte d'oferir en el seu dia els trasllats o permutes procedents i efectuar, si escau, les corresponents redistribucions d'efectius⁹⁸".

Quant als efectes de la mobilitat geogràfica bilateral, caldrà fixar-se en el que convinguin les parts, depenent dels nous drets i obligacions del treballador i de l'empresari, en absència de pacte sobre aquests, del nou lloc de treball. És evident que el règim jurídic dels trasllats i desplaçaments establert en l'art. 40 ET sols jugarà quan es tracti d'una mobilitat geogràfica imposada unilateralment per l'empresari⁹⁹.

Aquest pacte modificatiu del lloc de treball, podrà ser exprés o tàcit, d'acord amb l'art. 8 ET. En aquest últim cas pot sorgir el problema en la pràctica de distingir un trasllat unilateral de l'empresari d'un trasllat per mutu acord tàcit. En aquest sentit, els tribunals han qualificat de trasllat unilateral de l'empresari a l'ordenat un treballador que

⁹⁴ Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa SEUR Barcelona, SA. En el mateix sentit, art. 27 del XVI conveni col·lectiu de l'empresa British Airways Espanya (codi 9000702).

⁹⁵ Art. 95. 3 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁹⁶ Art. 31 del conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Espanya LTD i CIA (codi 0805701).

⁹⁷ Art. 28 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

⁹⁸ Art. 24. 2 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

⁹⁹ STS 6 de febrer de 1986, STS 1 de desembre de 1987 i STS 16 de juny de 1997.

pren possessió del nou destí dues setmanes després del cessament de l'anterior i que set dies més tard reclama judicialment.¹⁰⁰

8.2.3. MOBILITAT GEOGRÀFICA A INICIATIVA DEL TREBALLADOR: ELS TRASLLATS PER REAGRUPAMENT FAMILIAR

Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat o localitat limítrof o pròxima que permeti el reagrupament familiar, si hi ha lloc de treball, d'acord amb el que regulat l'art. 40.3 ET.

En aquest tema s'ha de tenir en compte que són escassos els convenis col·lectius que modifiquen aquestes previsions legals, que es limiten, en la majoria de supòsits, a reiterar allò que disposa l'Estatut dels treballadors. A més a més, són excepcionals els convenis col·lectius que regulen un altre tipus de mesures que tendeixen a protegir els interessos familiars.

Com que la llei no distingeix en referir-se als trasllats, els tribunals han entès que es refereix a qualsevol mena de trasllat, ja sigui unilateral de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o per raons disciplinàries o per mutu acord de les parts.¹⁰¹

8.2.4. MOBILITAT GEOGRÀFICA PER VOLUNTAT UNILATERAL DE L'EMPRESARI

En atenció a la motivació de l'empresari, cal distingir, d'acord amb la lectura dels convenis col·lectius, essencialment d'àmbit empresarial però també de sector, entre tres tipus de mobilitats.

a) Mobilitat geogràfica per raons disciplinàries

Són diversos els convenis col·lectius que regulen la possibilitat d'imposar com a sanció una determinada mobilitat geogràfica, sempre entès com un règim absolutament diferent a la resta de supòsits, com es pot observar en el següent extracte:

"S'exceptuen aquells casos que el trasllat sigui imposat com a sanció per decisió de l'autoritat competent¹⁰²".

En canvi, en algun supòsit, es limita expressament la possibilitat de l'empresa d'utilitzar aquest recurs, com per exemple:

"No serà possible la imposició de sanció consistent en trasllat forçós per falta molt greu¹⁰³".

b) Mobilitat geogràfica el règim jurídic de la qual està pactat en el conveni col·lectiu

Són diversos els convenis col·lectius, tots d'àmbit d'empresa, que presenten una regulació que permet que l'empresari pugui aplicar una mobilitat geogràfica el règim jurídic de la qual es troba, exclusivament, en el conveni col·lectiu, i no s'apliquen, per tant, els requisits de l'art. 40 de l'Estatut dels treballadors.

¹⁰⁰ Sobre aquesta qüestió vegeu la STCT 9 d'octubre de 1986.

¹⁰¹ Sobre aquesta matèria vegeu la STCT 4 de juny de 1984.

¹⁰² Art. 47 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

¹⁰³ Art. 27 del conveni col·lectiu del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi 4300385).

La negociació col·lectiva a Catalunya

És més, els mateixos convenis col·lectius deixen clara aquesta no aplicació de la norma, com es pot observar en el següent fragment:

"L'empresa, en qualsevol moment, prèvia comunicació als representants legals dels treballadors i sense que això suposi una modificació de les condicions de treball (jornada, salari i categoria), pot distribuir de la manera que consideri oportuna els treballadors que prestin serveis en els centres de treball que estiguin situats en el mateix municipi¹⁰⁴".

En tot cas, en els convenis que es regula aquesta possibilitat, el règim jurídic està molt delimitat, com es pot observar en el següent fragment:

"El personal prestarà els seus serveis, indistintament segons les necessitats de l'empresa, en qualsevol dels centres de treball que SEM, SA tingui o pugui tenir ubicats en el territori de Catalunya, en un límit de 30 quilòmetres des del centre de treball on estigui el treballador habitualment i, així mateix, reconeix que per prestar els seus serveis en qualsevol d'aquests llocs no és necessari canviar la seva residència habitual. Per tant, el contractat no tindrà dret a percebre cap tipus de compensació o indemnització pel fet de passar a prestar els seus serveis d'un municipi a altre/s, dins l'àmbit territorial delimitat en aquesta clàusula.

Per l'aplicació de la mobilitat funcional, l'empresa haurà de preavisar l'afectat per aquesta amb 30 dies d'antelació. L'empresa no podrà aplicar una nova mobilitat funcional a un mateix treballador abans que hagin transcorregut 2 anys des de l'anterior mobilitat. Tanmateix, el treballador afectat per una mobilitat funcional, transcorreguts 2 anys des de l'inici d'aquesta, podrà sol·licitar el retorn al seu lloc d'origen.

Al personal assistencial que se li apliqui la mobilitat funcional, i tingui establert un dia setmanal fix, l'empresa respectarà aquest mateix dia.

L'empresa podrà canviar el dia, el centre de treball i l'horari de les jornades ordinàries als treballadors que s'hagin incorporat per primera vegada a l'empresa amb posterioritat a la signatura del present conveni col·lectiu, i sempre que es comuniqui amb un preavis d'un mes a la data d'efectivitat tant a l'afectat com a la representació dels treballadors, no podent aplicar una nova mobilitat al mateix treballador si no ha transcorregut sis mesos des de l'inici de l'anterior canvi.

Si els representants dels treballadors consideren que la mobilitat funcional respon a criteris sancionadors o arbitraris, es convocarà la Comissió paritària en el termini dels deu dies següents a la notificació de la mobilitat. De les reunions de la Comissió s'aixecarà acta, en la qual constaran les al·legacions de cadascuna de les parts¹⁰⁵".

c) Mobilitat geogràfica per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Respecte a la mobilitat geogràfica per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, que pot ser dividida entre trasllats i desplaçaments, cal delimitar les següents qüestions.

En principi, els canvis de lloc de treball dins d'un mateix centre entren dins del poder de direcció de l'empresari, d'acord amb el que regulen els articles 5.c) i 20.1 ET, sense més límits que els que pogués establir el conveni col·lectiu aplicable.¹⁰⁶

De la mateixa manera, els canvis de centre de treball que no impliquin un canvi a la residència habitual del treballador entren també dins del poder de direcció de l'empresari, sense altres límits que els que pogués establir el conveni col·lectiu aplicable.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Art. 27 del conveni col·lectiu de l'empresa Sal Costa, SA (codi 0805092). En sentit similar, art. 22 del conveni col·lectiu de l'empresa SEAT, SA (codi 9004762).

¹⁰⁵ Art. 25 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 al 2003 (codi 7901382). En un sentit semblant, art. 30 del conveni col·lectiu de l'empresa ABB Power Technology Products SA, Divisió DMS (codi 0812081).

¹⁰⁶ STS 20 de juny de 1990.

¹⁰⁷ STS 12 de febrer de 1990 i STS 22 de juny de 1990.

Així mateix, tampoc s'entendrà que existeix mobilitat geogràfica quan els treballadors hagin estat contractats en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants.

En aquesta matèria els convenis col·lectius s'ha centrat, principalment, en les següents dues qüestions.¹⁰⁸

D'una banda, ha restringit l'àmbit geogràfic dins del qual la mobilitat del personal és lliure per a l'empresari, de manera que superat l'espai regulat, s'ha d'aplicar, tot o en part, el règim jurídic regulat en l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent extracte:

"si s'ha de desplaçar fora el terme municipal on radica el centre de treball, abans ha de negociar-lo amb els representants sindicals¹⁰⁹".

Per una altra part, fixant les oportunes compensacions tant des d'una perspectiva econòmica com de protecció als interessos familiars, aplicant-se normalment la regulació prevista per als desplaçaments.

"En cas de trasllat forçós que no suposi la necessitat d'un canvi de domicili de l'empleat, les empreses estan obligades a suplir les diferències que es produeixin per aquesta decisió i, si s'escau, compensar-les. En cap cas no es pot produir un perjudici econòmic per al treballador¹¹⁰".

Alguns convenis col·lectius intenten definir el concepte d'"empreses amb centres de treball mòbils o itinerants", bé delimitant el tipus d'empreses concretes o per mitjà de la concreció de les activitats concretes a realitzar.

En alguns casos, aquesta determinació es refereix a tot el personal de l'empresa, com es pot observar en el següent fragment:

"Atès el caràcter mòbil de la feina conseqüència de la temporalitat inherent a la realització de l'activitat i la gran dispersió física d'aquesta, els treballadors de producció han de prestar els seus serveis al lloc corresponent a l'objecte de cada contracta, amb l'equip de treball que l'empresa els assigni¹¹¹".

Mentre que en altres casos, sols es refereix a un tipus molt concret de tot el personal, per exemple, quan es tracta de mobilitat geogràfica per al personal comercial, com es pot comprovar en el següent extracte:

"establiment de zones geogràfica per desenvolupar la feina comercial, que es poden modificar per l'empresa¹¹²".

Són escassos, i gairebé exclusivament d'àmbit supraempresarial, els convenis col·lectius que delimiten quan un canvi de lloc de treball ha d'exigir la necessitat de pernoctar en lloc diferent del domicili del treballador i/o quina durada temporal mínima ha de presentar la situació de residència per poder incloure-la dins del concepte de mobilitat geogràfica.

En alguns casos, excepcionals, i gairebé exclusivament d'àmbit supraempresarial, es determina clarament la distància que ha de recórrer-se perquè es pugui entendre que s'inclou dins d'aquest concepte, arribant a establir

¹⁰⁸ Com a exemple d'aquesta afirmació, vegeu, entre d'altres, l'art. 16 del conveni col·lectiu de l'empresa 96 de Comunicacions, SL (codi 0810282).

¹⁰⁹ Art. 44 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA (codi 0812451).

¹¹⁰ Art. 25.4 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

¹¹¹ Art. 11. 4 del conveni col·lectiu de l'empresa Can Ensenyilla, SAL (codi 0812662).

¹¹² Art. 9.1 del conveni col·lectiu de l'empresa Abrasius Reunits, SA (codi 9000012).

La negociació col·lectiva a Catalunya

diferència entre els efectes de manera, procediment o causa i els efectes compensatoris, com es pot observar en el següent text:

" 1.-Mentre romangui vigent la regulació establerta a l'article 40 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, no es considerarà que es produeix trasllat que exigeixi canvi de residència quan el treballador sigui canviat de lloc de treball dins d'una distància que no excedeixi 25 quilòmetres des del centre de treball.

Als efectes de la determinació del centre de treball a partir del qual es computarà l'esmentada distància, es tindrà en compte el centre al qual estava adscrit el treballador en el moment de l'entrada en vigor del conveni col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996).

Així mateix, per als treballadors en situació de comissió de serveis a l'entrada en vigor del conveni col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996), el centre a què es fa referència serà el centre al qual estiguin adscrits amb caràcter permanent. Per part seva, els treballadors incorporats a les caixes d'estalvis a partir de l'entrada en vigor del conveni col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996) tindran com a centre a què es fa referència el del seu primer destí.

Aquests canvis del lloc de treball no es consideren modificacions substancials de les condicions de treball.

2.-Si per aplicació de la regla prevista al número anterior, la distància de 25 quilòmetres a comptar des del centre de treball excedeix els límits territorials d'una illa, caldrà l'acord individual o col·lectiu per procedir al canvi de lloc de treball, per entendre que podria requerir canvi de residència. Igual criteri s'aplicarà per als centres de treball ubicats a Ceuta-Melilla.

(...)

4.-Quan un treballador acordi amb l'empresa el trasllat a un centre de treball a més de 25 quilòmetres, el nou lloc de treball serà considerat com el centre des del que operarà la mobilitat d'ara endavant¹¹³."

La gran majoria de convenis col·lectius utilitzen com a únic criteri de delimitació la distància entre el lloc de treball i el domicili o l'anterior lloc de treball, sense tenir en compte altres qüestions, com per exemple els recursos en transport públic o un determinat termini temporal.

En aquest cas, llevat d'expressa previsió del conveni col·lectiu o del contracte individual, el treballador no tindrà dret a l'obtenció de cap tipus de compensació econòmica per majors despeses de desplaçament o pel temps major que s'hi hagi invertit.¹¹⁴

Són escassos, i principalment en l'àmbit supraempresarial, els convenis col·lectius que, de la mateixa manera que regulen aquesta mobilitat, determinen compensacions a aquesta. Les compensacions més usuals consisteixen en l'abonament de les dietes i mitges dietes, els denominats plusos de distància o transport o en el pagament de l'excés del temps invertit en els desplaçaments a prorrata del salari o bé de les majors despeses de locomoció; de fet són nombrosos els convenis que regulen el concepte de quilometratge com a quantitat per quilòmetre recorregut pel treballador amb un vehicle de la seva propietat, en diversos casos prèvia autorització de l'empresa perquè en faci ús.

En alguns casos, es limiten a establir clàusules generals, com es pot comprovar en el següent fragment:

"En cas de canviar de lloc de treball, les empreses abonaran als treballadors, el major temps invertit, analitzant individualment les situacions establertes¹¹⁵."

En altres, en canvi, la regulació sobre la compensació delimita clarament quins aspectes s'inclouen, com es pot observar en el següent extracte:

¹¹³ Art. 95 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003- 2006 (codi 9900785).

¹¹⁴ STS 19 d'abril de 2004.

¹¹⁵ Art. 15 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

"En concepte de compensació de despeses el treballador percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: les de locomoció de l'interessat i familiars que amb ell convisquin o d'ell depenguin i els de transports de mobiliari, roba, efectes, etcètera ¹¹⁶".

Finalment, en algun conveni col·lectiu es regula un contingut molt detallat, com es pot observar en aquest text:

"En tot cas, llevat que en l'empresa s'hagués establert per acord genèric o específic amb els representants dels treballadors un sistema de compensació diferent, el traslladat percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: locomoció de l'interessat i els seus familiars que convisquin amb ell, els de transport de mobiliari, roba i efectes, i una indemnització en efectiu igual a dos mesos de salari real. Les empreses estaran obligades a facilitar al traslladat les ajudes necessàries per poder accedir al gaudi d'un habitatge de característiques similars a les que estigués ocupant i, si és procedent, l'empresa abonarà la diferència de renda en més si n'hi hagués, en relació amb la qual estigués satisfent l'esmentat treballador En concepte de compensació de despeses el treballador percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: les de locomoció de l'interessat i familiars que amb ell convisquin o d'ell depenguin i els de transports de mobiliari, roba, efectes, etcètera ¹¹⁷".

d) Trasllats

L'Estatut dels treballadors, d'acord amb els números 1 i 4 de l'art. 40 ET, entén per trasllat tot canvi permanent, o que la seva durada excedeixi dotze mesos en un període de tres anys, de lloc de treball que impliqui un canvi a un altre centre de treball diferent de la mateixa empresa, que exigeixi canvi a la residència habitual del treballador, sempre que sigui excepcional, és a dir no habitual, això és, que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants. ¹¹⁸

Són diversos els convenis col·lectius que defineixen el concepte de trasllat, encara que normalment es limiten a utilitzar expressions que impliquen un canvi que, pel seu caràcter definitiu o indefinit, exigeix al treballador afectat un canvi de domicili permanent.

En algun cas molt concret el conveni col·lectiu no defineix ni què significa trasllat ni desplaçament, però sí que regula uns certs efectes jurídics quan es passa d'una situació a una altra, com es pot observar en el següent fragment:

"Traspàs de desplaçament a trasllat: abonament de complement personal, despeses de mudança, despeses de viatge i indemnització per trasllat ¹¹⁹".

A més, la majoria dels convenis col·lectius utilitzen el límit anual per delimitar les figures del trasllat i el desplaçament, d'acord amb la regulació continguda en l'Estatut dels treballadors. No obstant això, en alguna ocasió es rebaixa aquest límit anual i s'utilitzen altres durades, com per exemple, tres, sis o nou mesos.

Es considerarà igualment trasllat el canvi a un centre de treball de l'altra empresa del mateix grup econòmic. En aquest cas, el grup estaria explícitament reconeixent que és una sola empresa a efectes laborals, per funcionar amb una plantilla única.

En aquest tema, normalment els convenis col·lectius de grups d'empreses no es limiten a establir les vies d'articulació de la mobilitat, sinó que regulen també determinades garanties d'ocupació, així com el manteniment

¹¹⁶ Art. 18 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405). En el mateix sentit, vegeu art. 8 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945).

¹¹⁷ Art. 27. 2 del conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

¹¹⁸ STS 19 de juny de 1995 i STS 14 de maig de 1996.

¹¹⁹ Art. 22 del III conveni col·lectiu de l'empresa Materials i Productes Rocalla, SA (codi 9009962).

La negociació col·lectiva a Catalunya

dels drets que els treballadors gaudien abans de la citada mobilitat, especialment en qüestions relatives a jornada i salari.

L'exigència legal de canvi de residència del treballador per canvi del centre de treball funciona com un concepte jurídic indeterminat, havent els tribunals de valorar les circumstàncies concretes concurrents en cada cas, per exemple, la distància entre el lloc d'origen i de destí, l'existència o no de mitjans de transport de l'empresa, les facilitats de transport, etc. En tot cas, el mer canvi de localitat del centre de treball no és rellevant a aquests efectes.

Un bon exemple dels convenis col·lectius que regulen aquesta circumstància, especialment d'àmbit supraempresarial, és el següent fragment:

"Les empreses podran cobrir les vacants existents, realitzant canvis de lloc de treball, que no tindran la consideració de trasllat ni mobilitat geogràfica, dins d'una mateixa plaça o d'un radi de 25 km a comptar des del centre del municipi on els treballadors prestaven els seus serveis a 30 de gener de 1996, o des d'on es traslladin voluntàriament, i els ingressats amb posterioritat des d'on siguin destinats.

L'aplicació del radi de 25 km no implicarà el canvi entre les Illes.

En cas que el canvi sigui a una altra plaça diferent de la qual venia prestant els seus serveis dins del radi de 25 km, les empreses col·laboraran en la solució dels problemes derivats del transport, que puguin generar-se com a conseqüència de l'aplicació d'aquesta norma¹²⁰."

A més, encara que s'hagi establert una distància concreta en quilòmetres per identificar la frontera entre el trasllat i el simple canvi de centre de treball, el Tribunal Suprem ha entès que el criteri de la distància tampoc és definitiu, i que s'han de tenir en compte altres circumstàncies.¹²¹

En qualsevol cas, la necessitat de canviar de residència ha de ser objectiva i no subjectiva, això és, derivada de preferències personals.

A més, en la mesura que la llei no distingeix, la normativa sobre els trasllats resultarà aplicable tant als trasllats efectuats dins com els efectuats fora del territori nacional.¹²²

En aquesta qüestió, els escassos convenis col·lectius que estableixen aquesta qüestió es limiten, bé a establir un règim jurídic diferenciat respecte a les dietes depenent de quin sigui el lloc de treball a l'estranger, bé reproduïxen la regulació continguda en l'art. 1.4 ET.

Els trasllats, conforme a l'art. 40.1 ET, requeriran l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que els justifiquin, entenent l'Estatut dels Treballadors que concorren aquestes causes quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una més adequada organització dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Davant l'ambigüitat dels criteris legals, seran els tribunals els que valorin si existeix o no causa objectiva en cada cas amb una gran discrecionalitat, quedant únicament clar del text legal que s'exigeix menys per traslladar que per suspendre o acomiadar per les mateixes causes.

¹²⁰ Art. 30 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

¹²¹ STS 27 de desembre de 1999.

¹²² STS 1 de juliol de 1986.

Són escassos els convenis col·lectius que procedeixen a la concreció de les causes habilitants, ja que la majoria es limiten a reproduir els quatre supòsits regulats en l'Estatut dels treballadors. Per descomptat, encara són menys els convenis que delimiten específicament les necessitats de l'empresa perquè puguin exercir aquest mecanisme, per exemple, havent de demostrar la urgència de les necessitats del servei.¹²³

Els representants legals dels treballadors en l'empresa tindran prioritat de permanència en els seus llocs de treball en cas de trasllats col·lectius, segons l'art. 40.5 ET.

De la mateixa manera, conforme a l'art. 40.3 ET, si per trasllat d'un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fóra treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si hagués lloc de treball.

En algun conveni col·lectiu, especialment d'àmbit supraempresarial es conté aquest tipus de regulació, com es pot observar en el següent fragment:

"Quan per raó d'un trasllat forçós en la seva feina un dels cònjuges canviï de residència, l'altre, si també fóra treballador i estigués comprès dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, tindrà dret preferent a ocupar un lloc de treball igual o similar al que estigués desenvolupant, si la seva empresa tingués el seu centre de treball a la localitat del nou domicili conjugal¹²⁴".

En aquesta qüestió cal tenir en compte que els convenis col·lectius estableixen determinats criteris de selecció dels treballadors que van ser afectats per la mesura de la mobilitat geogràfica. De fet, diversos utilitzen algun dels criteris que es regulaven en l'art. 22.4 de la Llei 16/1976, de 8 d'abril, de relacions laborals, com són, per exemple, la major edat o la major antiguitat, aquells que tenen responsabilitats familiars; no obstant això, en altres casos s'utilitzen altres criteris, com poden ser la condició de minusvàlid o la situació d'embaràs o lactància. Ara bé, la gran majoria de convenis col·lectius que fixen prioritats de permanència regulen expressament que l'empresari ha d'observar-les entre els treballadors que reuneixin les condicions d'idoneïtat professional per ocupar les places al lloc de destí.

De fet, hi ha convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió delimitant clarament quins són els criteris a aplicar, com es pot apreciar en el següent fragment:

"A falta d'acord i per necessitats del servei podrà l'empresa traslladar, més enllà del límit derivat del radi d'acció establert a l'article 30 del present conveni, dins de cadascun dels grups professionals, entre el 5 per 100 amb menys antiguitat a l'empresa i dins d'aquest a qui pateixi menys perjudici atenent als següents criteris i ordre de prioritats:

- 1.~Trasllat anterior forçós no disciplinari.
- 2.~Minusvàlids o treballadors dependents de tractament mèdic que no pugui ser impartit a la plaça de destí.
- 3.~Nombre de fills reconeguts com a beneficiaris per la Seguretat Social a efectes d'assistència sanitària.
- 4.~Proximitat geogràfica del lloc a cobrir.

En qualsevol dels supòsits l'antiguitat en l'empresa serà determinant per fixar el trasllat en cas d'igualtat en les prioritats¹²⁵".

Mentre que en altres casos, la regulació és negativa, quan s'exclouen determinats col·lectius d'aplicar-los aquest tipus de mobilitat, com es pot observar en el següent fragment:

¹²³ Entre els diversos convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió, vegeu l'art. 28 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

¹²⁴ Art. 25.6 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

¹²⁵ Art. 28 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

La negociació col·lectiva a Catalunya

"L'empresa no podrà aplicar una nova mobilitat geogràfica a un mateix treballador abans que hagin transcorregut 2 anys des de l'anterior mobilitat¹²⁶".

L'Estatut dels treballadors distingeix entre trasllats denominats individuals o plurals i trasllats col·lectius, segons afectin en un període de temps determinat, com són noranta dies, menys o més d'un nombre determinat de treballadors en atenció al nombre de treballadors de l'empresa, regulat en l'art. 40. 2 ET de la següent manera:

- Trasllats col·lectius: els que afecten la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors i els que, sense afectar la totalitat del centre de treball, afectin almenys 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors, el 10% de treballadors en empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors i trenta treballadors en empreses que ocupin 300 o més treballadors.¹²⁷
- Trasllats individuals o plurals: els que no superin les xifres anteriors.

L'Estatut dels treballadors preveu que l'empresa actua en frau de llei, sancionant-la amb la nul·litat dels trasllats, quan, amb l'objecte d'eludir les previsions de la llei per als trasllats col·lectius, l'empresa realitzi trasllats en períodes successius de noranta dies en número inferior als llindars legalment establerts, sense que concorrin causes noves que justifiquin la seva actuació.

Si s'està davant un trasllat individual o plural, n'hi haurà prou amb la decisió unilateral de l'empresari notificada al treballador o treballadors afectats i als seus representants amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat. Aquesta notificació haurà de fer-se per escrit, conforme a l'art. 8.5 ET i motivadament, per permetre la defensa processal del treballador disconforme. També hauran de constar en la notificació les concretes circumstàncies del trasllat, com poden ser, entre d'altres, el destí o la data d'incorporació.

No són molts els convenis col·lectius que regulen les qüestions relatives a obligacions formals de l'empresari, encara que poden trobar-se supòsits en els quals es fixa un termini de preavis al treballador diferenciat del termini d'incorporació al nou destí i/o s'amplia el termini de reincorporació en les ordres de trasllat o es determina l'obligació d'informar els representants dels treballadors, com es pot observar en el següent extracte:

"Quan les necessitats del treball ho justifiqui, i prèvia informació als representants dels treballadors, podrà l'empresa dur a terme el trasllat, encara que no arribi a un acord amb el treballador¹²⁸".

A més, encara són més escassos els convenis col·lectius que concreten el contingut mínim de l'ordre de trasllat, especialment en els supòsits de trasllat de centre de treball; en tot cas, bon exemple d'aquesta excepció és la següent regulació:

"Quan el canvi de lloc de treball suposi canvi temporal de residència, i amb l'objecte que aquesta potestat de l'empresa no repercuteixi en perjudici del treballador, l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, amb el consegüent preavis, exposant les causes o motius que justifiquin l'esmentat desplaçament, indicant en la mesura del possible el temps que pugui durar aquest, en compliment sempre del que estableix l'article 40.4 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, i posteriors disposicions¹²⁹".

¹²⁶ Art. 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 al 2003 (codi 7901382).

¹²⁷ Un exemple dels convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió, encara que solen limitar-se a reproduir aquesta taula, és l'art. 27 del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (codi 0812611).

¹²⁸ Art. 27. 3 del conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

¹²⁹ Art. 15 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

En cas de tractar-se de trasllats col·lectius, la notificació empresarial als treballadors afectats haurà d'anar precedida d'un període de negociació o consulta amb els representants dels treballadors, de durada no inferior a quinze dies, sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, de la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes i de les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats, conforme l'art. 40. 2 ET.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

En aquest període de negociació o consulta intervindran els representants legals dels treballadors, això és, els comitès d'empresa, delegats de personal o les representacions sindicals en l'empresa, havent d'actuar alternativament una de les dues representacions, i és l'empresari que inicia el procediment el qui es dirigirà a una o a una altra.¹³⁰ Quan no existeixi en l'empresa ni representació unitària ni sindical, llevat que el conveni col·lectiu aplicable estableixi alguna solució, caldrà amortitzar aquest tràmit procedimental.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a aconseguir un acord.

Són molt escassos els convenis col·lectius que regulen qüestions específiques d'aquest tràmit de consultes i, quan així ho fan, es limiten a regular qüestions com ara l'obligació d'establir un període de consultes amb els representants dels treballadors per a qualsevol supòsit de trasllat, fins i tot quan es tracti d'un trasllat individual, la instauració d'un període previ al de consultes per poder conèixer perfectament el contingut de la documentació acreditativa de la necessitat del trasllat col·lectiu, així com l'opció d'establir un període d'adscripció voluntària als llocs de treball de destí una vegada finalitzat el període de consultes.

L'acord requerirà la conformitat dels membres del comitè d'empresa, dels delegats de personal o de les representacions sindicals, si n'hi hagués, que en el seu conjunt representin a la majoria d'aquells.

En conveni col·lectiu serà possible pactar procediments per solucionar les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta, en el seu cas, els laudes arbitrals que es dictin tindran la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en període de consultes, els quals podran ser impugnats judicialment a través del procediment especial d'impugnació dels convenis col·lectius, conforme als articles 160 a 163 LPL.

De fet, són nombrosos els convenis col·lectius que regulen no sols la possibilitat, sinó el compromís de les parts a acudir a aquests mitjans de solució extrajudicial de conflictes laborals per a la resolució de les disputes sorgides en aquest període de consultes.

Després de finalitzar el període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat. Algun conveni col·lectiu regula aquesta qüestió, principalment d'àmbit supraempresarial, però es limita a reproduir la regulació de l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent fragment:

"L'empresa notificarà la decisió del trasllat al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat"¹³¹.

L'Estatut dels treballadors preveu la intervenció de l'autoritat laboral, en vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques i socials de la mesura així ho justifiquin, per ordenar l'ampliació del termini d'incorporació i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap

¹³⁰ STS 18 de gener de 1993.

¹³¹ XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

La negociació col·lectiva a Catalunya

cas, podrà ser superior a sis mesos. Aquest procediment d'intervenció administrativa és regulat detalladament en els articles 22 a 26 del Reial decret 43/1996, de 19 de gener.

Cal tenir en compte que l'incompliment empresarial de la decisió de l'autoritat laboral de paralitzar i demorar un trasllat portarà no sols una sanció administrativa per infracció empresarial molt greu, conforme a l'art. 8.14 LISOS, sinó també la nul·litat de l'ordre de trasllat.

Una vegada notificada al treballador afectat l'ordre empresarial de trasllat, el treballador tindrà el dret d'opció entre acceptar el trasllat, impugnar-lo judicialment o extingir el contracte, conforme a l'art. 40.1 ET, en el termini màxim de trenta dies. No obstant això, serà possible optar per l'extinció del contracte amb posterioritat a la sentència que hagués declarat justificada la decisió empresarial de trasllat, malgrat haver superat els trenta dies anteriors, d'acord amb el dret constitucional a la tutela judicial efectiva.¹³²

En cas d'acceptació del trasllat, el treballador que estigui conforme amb aquest tindrà dret a la compensació de despeses pròpies i dels familiars al seu càrrec, en els termes que es convinguin entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius, segons es desprèn de l'art. 40.1 ET.

No són gaires els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió i, en tot cas, els drets que s'hi regulen poden classificar-se en els següents aspectes:

En primer lloc, en la majoria d'aquests supòsits es preveu l'obligació de l'empresa d'abonar les despeses del viatge del treballador i dels familiars que convisquin amb ell i l'acompanyin, i el transport del mobiliari i efectes, com es pot observar en el següent fragment:

"En concepte de compensació de despeses el treballador percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: Les de transport necessari per traslladar-se tant l'interessat i familiars que amb ell convisquin o d'ell depenguin com els de transports de mobiliari, roba, efectes, etcètera¹³³".

En segon lloc, alguns convenis col·lectius regulen uns certs avantatges perquè el treballador pugui aconseguir un nou habitatge, com es constata en el següent extracte:

"Les empreses vindran obligades a facilitar el trasllat les ajudes necessàries per poder accedir al gaudi d'un habitatge de característiques similars a les que estigués ocupant i, si és procedent, l'empresa abonarà la diferència de renda en més si n'hi hagués, en relació amb la qual anés satisfent l'esmentat treballador¹³⁴".

Fins i tot, s'arriben a atorgar amb aquesta finalitat permisos retribuïts, com es pot comprovar en el següent exemple:

"concessió d'un permís retribuït d'una setmana perquè pugui buscar domicili en el nou lloc de residència¹³⁵".

En tercer lloc, alguns convenis col·lectius regulen l'abonament d'una indemnització a tant alçat, la seva finalitat sol ser compensar qualsevol mena de despesa que pogués derivar-se del trasllat, equivalent, normalment, a diverses mensualitats del salari, encara que també s'estableixen altres mètodes de càlcul, per exemple, quan

¹³² STS 21 de desembre de 1999.

¹³³ Art. 8 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945). En el mateix sentit, art. 18 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405) i art. 18 del XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585).

¹³⁴ Art. 27 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235). En el mateix sentit, art. 28.4 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

¹³⁵ Art., 22 del conveni col·lectiu de Viatges Equador, SA (codi 9010962).

s'ofereix un milió de pessetes,¹³⁶ dues mensualitats¹³⁷ o del 15% del salari brut anual, amb un mínim garantit de 3.960 euros.¹³⁸

Fins i tot en algun supòsit, la indemnització està regulada en una norma, com succeeix, per exemple, en cas de les administracions públiques, com es pot observar en el següent fragment:

"Sense perjudici del que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors sobre compensació per despeses pròpies i de familiars al seu càrrec, en els casos de trasllats forçosos per necessitats del servei que impliquin canvi de residència, al personal laboral se li aplicarà el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, i posteriors actualitzacions, adaptant cadascuna de les situacions a les característiques específiques del servei a desenvolupar pel personal laboral¹³⁹".

En quart lloc, en algun conveni col·lectiu es delimita clarament que els treballadors conservaran els drets que tenien en el moment anterior a la mobilitat, com, per exemple, es pot observar en el següent fragment:

"Realitzat el trasllat, el treballador tindrà garantits tots els drets que tingués adquirits, així com qualsevol altre que en el futur pugui establir-se¹⁴⁰".

En cinquè lloc, alguns convenis col·lectius determinen una sèrie de dret, especialment en relació amb una certa preferència per ocupar vacants, a favor dels treballadors que van ser anteriorment mobilitzats, com es pot observar en el següent fragment:

"El treballador traslladat per necessitats del servei tindrà preferència per ocupar les vacants del seu grup professional que en el termini de tres anys es produeixin a la plaça de la qual hagués estat traslladat.

Els trasllats que sol·liciti el personal de la Península que hagués estat destinat a Canàries, Ceuta, Melilla o l'estranger, romanent en elles més de cinc anys, s'atendran amb preferència absoluta per a la població de la Península que desitgi¹⁴¹".

Establint, fins i tot, no sols drets, sinó també limitacions, com es pot observar en aquest text:

"Els treballadors que hagin estat traslladats, tindran preferència per cobrir la primera vacant del seu grup professional en el seu lloc d'origen o localitat més pròxima i que hagi de ser coberta mitjançant contractació externa de caràcter indefinit. Si l'empleat renuncia al trasllat a la seva localitat d'origen, perd tot dret de preferència en successives situacions¹⁴²".

Finalment, en algun cas molt concret, d'àmbit supraempresarial, es preveuen determinats drets per a col·lectius molt específics, com es pot comprovar en el següent text:

" 1.-El període de vacances anuals retribuïdes establertes en aquest conveni s'incrementa en deu dies per als empleats en comissió de serveis a l'estranger.

¹³⁶ Art. 18.3 del conveni col·lectiu de l'empresa Aigües Ter Llobregat per als anys 2001-2003 (codi 7900782).

¹³⁷ Conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya, SA (codi 9014841).

¹³⁸ Conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (codi 0812611).

¹³⁹ Art. 30 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

¹⁴⁰ Art. 18 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405). En el mateix sentit, art. 27.3 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

¹⁴¹ Art. 28 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

¹⁴² Art. 22 del conveni col·lectiu de Viatges Equador, SA (codi 9010962).

La negociació col·lectiva a Catalunya

2.-A títol de permís per reincorporació a destí a Espanya, es concedirà a aquest personal un permís retribuït de quinze dies a comptar des de la data de la seva baixa al país estranger¹⁴³”.

En cas de disconformitat amb el trasllat, sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació de 30 dies a partir de la notificació, el treballador podrà impugnar judicialment la decisió empresarial davant la jurisdicció laboral a través del procediment especial de l'art. 138 LPL. La sentència podrà declarar justificada o injustificada la decisió empresarial, segons hagi quedat acreditada o no la causa invocada per l'empresa, o nul·la, quan hagi estat adoptada en frau de llei, això és, eludint les normes establertes per als trasllats col·lectius, conforme a l'art. 138. 5 LPL.

Per la seva banda, contra les decisions empresarials de trasllats col·lectius es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de les possibles accions individuals a través del procediment especial d'impugnació de l'art. 138 LPL, que quedaran suspeses en tant que no es dicta sentència en el procediment de conflicte col·lectiu, d'acord amb l'art. 40. 2 ET i l'art. 138. 2 LPL.

El treballador podrà optar, finalment, per extingir el contracte de treball, amb dret a una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb el màxim de 12 mensualitats. Aquesta extinció no requerirà una sentència judicial, i n'hi haurà prou amb la comunicació a l'empresa de la voluntat d'extingir per aquesta causa.

Alguns convenis col·lectius han establert un increment en la quantia d'aquest tipus d'indemnitzacions. En alguns casos elimina el límit màxim¹⁴⁴ o en altres, estableix un increment clar de la indemnització, com es pot comprovar en el següent fragment:

"Si com a conseqüència del trasllat acordat per la Direcció de l'empresa, el treballador optés per extingir el seu contracte de treball, acreditarà dret a la percepció d'una indemnització de trenta dies de salari per any de serveis prestats, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, i amb un màxim de vint-i-una mensualitats¹⁴⁵".

No es pot oblidar que l'Estatut dels treballadors no distingeix entre el trasllat de treballadors i el trasllat d'un centre de treball, per la qual cosa en aquest últim cas regeixen idèntiques regles. Així, el trasllat del centre serà la causa organitzativa que justificarà, en el seu cas, els trasllats dels treballadors, en el supòsit d'exigir un canvi a la seva residència habitual. Tan sols la lletra b) de l'art. 64. 1. 4 ET estableix que el comitè d'empresa té dret a emetre informe previ a l'execució empresarial d'una decisió de trasllat total o parcial de les instal·lacions.

En aquest cas, els convenis col·lectius, en general, s'han limitat a aplicar analògicament les previsions establertes en l'Estatut dels treballadors, i específicament, s'estableixen deures d'informació als representants dels treballadors i als treballadors a càrrec de l'empresari perquè puguin conèixer amb antelació suficient l'esmentada circumstància.¹⁴⁶

No obstant això, hi ha convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió de manera àmplia, com es pot observar en el següent extracte:

"En el supòsit que l'empresa pretengui traslladar el centre a una altra localitat, i sense perjudici de les disposicions vigents en aquesta matèria, estarà obligada a comunicar-lo al personal amb tres mesos d'antelació, llevat de casos de força major.

¹⁴³ Art. 97 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

¹⁴⁴ Art. 9. 1 del conveni col·lectiu de l'empresa Abrasius Reunits, SA (codi 9000012).

¹⁴⁵ Art. 8. 4 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945).

¹⁴⁶ Entre els diversos convenis que es poden citar que recullen aquesta qüestió, art. 25 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

Hauran de detallar-se en l'esmentat avís els extrems següents:

a) Lloc on es projecta traslladar la fàbrica.

b) Possibilitats d'habitatge en la nova localitat i condicions de lloguer o propietat.

El treballador afectat tindrà un termini màxim d'un mes per acceptar o formular objeccions a la proposta de trasllat. En qualsevol cas, el personal tindrà dret a percebre les indemnitzacions fixades a l'article anterior, llevat que en l'empresa s'hagués establert per acord amb els representants dels treballadors un sistema de compensació diferent.

Si algun treballador hagués realitzat despeses justificades amb motiu del trasllat i aquest no es portés a efecte per l'empresa, tindrà dret a ser indemnitzat en els perjudicis ocasionats en concepte de compensació de despeses. El treballador percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: les de locomoció de l'interessat i familiars que amb ell visquin o d'ell depenguin i els de transports de mobiliari, roba, efectes, etcètera ¹⁴⁷.

Fins i tot es fixen períodes de preavis que poden ser considerats llargs, segons s'observa en el següent extracte:

"Les empreses estan obligades a comunicar als treballadors el canvi de domicili del centre de treball, amb una antelació mínima de 3 mesos ¹⁴⁸".

Finalment cal tenir en compte que en les situacions concursals de les empreses regirà el que disposa la Llei concursal.

e) Desplaçaments

L'Estatut dels treballadors entén per desplaçament temporal tot canvi, on la seva durada no excedeixi dotze mesos en un període de tres anys, de lloc de treball que impliqui un canvi a centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència del treballador, sempre que sigui excepcional, i per tant no habitual. Es refereix, d'aquesta manera, tant als desplaçaments en territori nacional com l'estranger ¹⁴⁹.

Són diversos els convenis col·lectius que defineixen la figura del desplaçament, normalment, utilitzant els conceptes regulats en l'Estatut dels treballadors.

Els desplaçaments temporals requeriran una justificació objectiva que es resumeix en l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En alguns casos utilitzant únicament com a element diferenciador el factor temporal, com es pot observar en el següent fragment:

"si el canvi de residència del treballador és temporal, tindrà la consideració de desplaçament i obligarà les parts interessades a pactar, expressament i individualment, les condicions del desplaçament ¹⁵⁰".

En canvi, en altres, la regulació és completa, com es pot apreciar en el següent exemple:

"Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser desplaçats temporalment a un centre de treball de l'empresa

¹⁴⁷ Art. 28 del XIV conveni col·lectiu general de la indústria química (codi 9904235).

¹⁴⁸ Art. 15 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

¹⁴⁹ STS 1 de juliol de 1986.

¹⁵⁰ Art. 18 del II conveni col·lectiu de l'empresa AGA Airlines Ground Assistance, SL (codi 9012522). En el mateix sentit, art. 10 del III conveni col·lectiu de l'empresa CWT Viatges d'Empresa, SA (codi 9012242).

La negociació col·lectiva a Catalunya

per tal de prestar els seus serveis, previ informe del comitè d'empresa, amb dret a l'abonament de les despeses de desplaçament i manutenció.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments superiors als tres mesos.

Els desplaçaments amb una durada superior a dotze mesos en un període de tres anys, es consideren, a tots els efectes, trasllats definitius ¹⁵¹.

En tot cas, els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els seus llocs de treball en cas de desplaçaments col·lectius, conforme a l'art. 40. 5 ET.

Respecte al procediment, per desplaçar temporalment un treballador n'hi ha prou de notificar la decisió unilateral empresarial al treballador afectat amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos, d'acord amb l'art. 40.4 ET, i raonablement anterior a la data d'aquest quan la seva durada sigui inferior.

En aquesta qüestió són freqüents els convenis col·lectius que, o bé assenyalen un termini precís de preavis en els supòsits de desplaçaments inferiors a tres mesos i milloren el termini previst en l'Estatut dels treballadors per als casos de desplaçament que superi aquesta durada, o exigeixen la forma escrita en la comunicació del desplaçament o imposen la preceptiva informació prèvia als representants dels treballadors, com es pot comprovar en el següent exemple:

"preavis no inferior a quatre dies laborables en desplaçament amb durada superior a quinze dies o cinc laborables, si el desplaçament és superior a tres mesos ¹⁵²."

Malgrat el silenci de la llei, la notificació del desplaçament haurà de fer-se per escrit, indicant que es tracta d'un desplaçament i no d'un trasllat, indicant-ne la causa i la durada i fent oferiment al treballador de les despeses de viatge i dietes. ¹⁵³

Una vegada notificada l'ordre empresarial de desplaçament, el treballador està obligat a obeir-la, i pot, sense perjudici de la seva executivitat, recórrer-la judicialment en els mateixos termes previstos per al trasllat, conforme a l'art. 40.4 ET i per tant, per mitjà del procediment especial de mobilitat geogràfica i modificacions substancials de condicions de treball.

Ara bé, la desobediència del treballador a una ordre empresarial de desplaçament greument irregular no és causa d'acomiadament disciplinari. ¹⁵⁴

L'empresari està obligat a pagar al treballador, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes per desplaçament. La quantia de les dietes serà la que estableixi el corresponent conveni col·lectiu aplicable al lloc al qual es desplaça i no al lloc del qual es desplaça, si són de quantia diferent.

Quan el desplaçament sigui superior a tres mesos, el treballador tindrà dret a un permís mínim de quatre dies laborables d'estada en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a aquests els de viatge. Les seves despeses van a càrrec de l'empresari. Es tracta d'un permís retribuït, del qual pot gaudir-se acumuladament i és substituïble per una compensació econòmica en efectiu.

¹⁵¹ Art. 18.1 del conveni col·lectiu de l'empresa Aigües Ter Llobregat per als anys 2001-2003 (codi 7900782).

¹⁵² Art. 28 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya, SA (codi 9014841).

¹⁵³ STS 5 de juny de 1990.

¹⁵⁴ STS 5 de juny de 1990.

Els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió solen concedir un major nombre de dies laborables retribuïts en el domicili d'origen del treballador per cada tres mesos de desplaçament continuat o bé, per mitjà de l'abonament a càrrec de l'empresa dels viatges d'anada i tornada al domicili d'origen cada dos caps de setmana o un cap de setmana per mes. Fins i tot alguns convenis col·lectius regulen la possibilitat d'acumular els dies de permís retribuït als períodes de vacances per acord de les parts¹⁵⁵.

8.3. MODIFICACIÓ DEL CONTRACTE

8.3.1. INTRODUCCIÓ

En la mesura que el contracte de treball és un contracte que no s'exhaureix en un sol acte sinó que perdura en el temps, se'n pot modificar el contingut. De fet, el contingut del contracte de treball pot ser modificat de dues maneres:

- Per mutu acord de les parts contractants.
- Unilateralment per voluntat de l'empresari.

8.3.2. MODIFICACIÓ PER MUTU ACORD

La modificació del contracte de treball per mutu acord té les mateixes limitacions que el contracte inicial, i no regirà per al mutu acord novatori el que disposa l'art. 41 ET.¹⁵⁶

D'aquesta manera, cal tenir en compte les dues qüestions següents:

- S'han de respectar les normes legals, reglamentàries i convencionals de caràcter imperatiu absolut o relatiu, conforme a l'art. 3.1 .c) ET.
- El pacte novatori estarà sotmès per a la seva validesa als mateixos requisits de capacitat, consentiment, objecte i forma que en el moment de contractar, d'acord amb els articles 1271 i ss del Codi civil.

En tot cas, quan el pacte novatori conculqui la legalitat, bé per atemptar contra normes imperatives, bé per incomplir els requisits de capacitat, consentiment i objecte, serà declarat nul. De la mateixa manera, la infracció dels requisits de manera escrita, en el seu cas, serà sancionada administrativament però no serà causa de nul·litat contractual.

8.3.3. MODIFICACIÓ UNILATERAL DE L'EMPRESARI

Les modificacions del contracte de treball de manera unilateral per part de l'empresari poden ser de dos tipus.

Les modificacions no substancials de les condicions de treball podran ser efectuades per l'empresari en virtut del seu poder de direcció i organització del treball, d'acord amb els articles 5.c) i 20 ET, sense altres límits que la no-discriminació, conforme als articles 4.2.c) i 17. 1 ET.

En canvi, les modificacions de les condicions de treball que siguin catalogades com a substancials requeriran el compliment del règim jurídic regulat en l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors.

¹⁵⁵ Sobre la il·legalitat de compensar econòmicament aquests dies, vegeu STS 28 de maig de 1994 (RJ 1994, 4412).

¹⁵⁶ STS 6 de maig de 1996 i STS 2 de juliol de 1997.

La negociació col·lectiva a Catalunya

En principi, tot el contingut d'aquest precepte en relació amb les modificacions contractuals posseeix caràcter imperatiu mínim millorable per la negociació col·lectiva i la contractació individual, excepte la mobilitat funcional extraordinària, de caràcter limitadament dispositiu de cara a la negociació col·lectiva, conforme a l'art. 39.5 ET i el règim processal impugnatori, de naturalesa imperativa absoluta, llevat del règim indemnitzatori, de caràcter mínim imperatiu.

En relació amb les modificacions normatives convencionals, posseeix naturalesa de norma de dret necessari absolut, llevat del règim indemnitzatori de caràcter mínim imperatiu. Ara bé, no caldrà acudir al procediment de modificació substancial d'aquest precepte per modificar aquelles condicions autoritzades pel conveni col·lectiu, això és, quan la font de la condició en preveu la modificació.¹⁵⁷

De fet, en diversos convenis col·lectius, especialment d'àmbit d'empresa, es recullen clàusules que permeten la modificació unilateral de les condicions del contracte de treball per part de l'empresari, sense que s'hagi de complir, totalment o parcialment, el règim jurídic establert en l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors, bé perquè es flexibilitza l'existència de causes o es modifica algun aspecte del procediment que ha de seguir l'empresari.

Entre els exemples cal citar els tres següents:

En el primer cas, el conveni col·lectiu regula un supòsit de voluntat unilateral de l'empresari amb un ventall ampli de possibilitats, en què es contenen els mecanismes que han de complir-se, que es dona també en els altres supòsits, però, i aquest és un aspecte a ressaltar, aquesta possibilitat sols es refereix a un tipus específic del personal de l'empresa, el que va ingressar a aquesta després d'haver entrat en vigor el conveni col·lectiu:

"L'empresa podrà canviar el dia, el centre de treball i l'horari de les jornades ordinàries als treballadors que s'hagin incorporat per primera vegada a l'empresa amb posterioritat a la signatura del present conveni col·lectiu, i sempre que es comunicui amb un preavis d'un mes a la data d'efectivitat tant a l'afectat com a la representació dels treballadors, i no podrà aplicar una nova mobilitat al mateix treballador si no han transcorregut sis mesos des de l'inici de l'anterior canvi.

Si els representants dels treballadors consideren que la mobilitat funcional respon a criteris sancionadors o arbitraris, es convocarà la Comissió paritària en el termini dels deu dies següents a la notificació de la mobilitat. De les reunions de la Comissió s'aixecarà acta, en la qual constaran les al·legacions de cadascuna de les parts¹⁵⁸".

En el segon cas, es regula un supòsit que, si bé s'anuncia com de negociació, permet que l'empresa unilateralment ho acabi establint, sempre que compleixi els requisits regulats i tingui en compte el règim salarial que representa.

Tant en aquest cas com en el següent, sols es refereix a una modificació que afecta l'horari de treball en relació amb la instauració d'un nou torn de treball:

"S'aprova que davant la necessitat d'acomplir comandes l'empresa pot modificar temporalment els seus horaris laborals per implantar un altre torn de treball, prèvia negociació amb els representants dels treballadors. Sempre que l'empresa anunciï amb 15 dies d'antelació la necessitat de treballar el dissabte, degudament justificat, ho ha de comunicar als representants i pot establir un torn de dissabte sense complement ni prima. Aquest torn es pot considerar com a hores de lliure disposició i ha de ser compensat amb 1 h i mitja per cada hora realitzada, excepte que s'hagi cobert el límit màxim d'hores de lliure disposició, que, en aquest cas, han de tenir la consideració d'hores extraordinàries que s'han de pagar segons conveni¹⁵⁹".

¹⁵⁷ STS 9 de novembre de 1998 i STS 17 de juliol del 2000.

¹⁵⁸ Art. 25 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 al 2003 (codi 7901382).

¹⁵⁹ Art. 16 del conveni col·lectiu de l'empresa Sicma Aeroseat Espanya, SL (codi 1701871).

En el tercer i últim cas també es tracta d'una possibilitat d'instaurar amb una certa flexibilitat un nou torn de treball, amb una regulació certament completa, ja que recull una compensació econòmica, però que regula, i aquesta és potser la principal novetat, una possibilitat per al treballador d'al·legar circumstàncies per no acceptar l'esmentat canvi. Si s'escau, s'arriba a preveure la constitució d'una comissió mixta per resoldre les esmentades diferències:

"Durant la vigència d'aquest conveni s'estableix que, quan l'empresa necessiti portar a terme canvis de torn de treball d'un o diversos treballadors, a les mateixes condicions de voluntarietat com s'han realitzat fins al moment, l'esmentat canvi s'ha de comunicar al treballador o treballadors afectats, sempre que es pugui, amb una antelació mínima de 4 dies.

A partir de la signatura d'aquest conveni col·lectiu, el treballador afectat per un canvi de torn ha de percebre de l'empresa com a compensació per cada canvi que hagi fet la quantitat de 3.740 ptes. (22, 48 euros), llevat del cas que el canvi sigui per retornar el treballador al seu torn d'origen.

L'empresa es compromet a dur a terme el menor nombre de canvis possibles a l'any.

Si algun treballador exposés qualsevol motiu justificat per no fer el canvi, l'empresa ha de designar un altre treballador per poder dur-lo a terme. Si la justificació donada pel treballador no fos prou clara, s'ha de reunir immediatament una Comissió mixta, creada a l'efecte, composta per 2 membres del Comitè i 2 membres de la Direcció, per valorar si el que ha al·legat el treballador és suficient justificació, i ha de decidir si és necessari designar un altre treballador. En cas de necessitat peremptòria, aquesta Comissió pot estar composta per 1 membre del Comitè i 1 membre de la Direcció¹⁶⁰."

Fins i tot en alguns casos, hi ha clàusules que, amb caràcter previ a l'establiment del procediment de modificació substancial, determinen un període de prova que té com a finalitat comprovar l'efectivitat del canvi en qüestió, que normalment té relació, en general, amb la introducció d'innovacions en la tecnologia. Passat aquest període de prova, es procedeix a l'aplicació de les mesures regulades en l'Estatut dels treballadors.

En l'altre sentit, algun conveni col·lectiu és veritat que, de manera molt escassa i en l'àmbit de les administracions públiques, conté una declaració general segons la qual no es permet utilitzar aquesta via de la modificació substancial de les condicions de treball de manera unilateral per part del empresari, fins i tot quan es compleixin els requisits regulats en el precepte de l'Estatut dels treballadors:

"L'Ajuntament no pot modificar unilateralment la relació de treball amb el seu personal, sinó que, si escau, ha de recollir l'acord de les persones interessades¹⁶¹."

Cal tenir en compte que un nombre molt reduït de convenis col·lectius, i especialment d'empresa, encara que pot citar-se algun d'àmbit sectorial, contenen disposicions relatives al règim jurídic de les modificacions substancials de les condicions de treball. De fet, escassament arriba al 10% el percentatge dels convenis que presenta algun tipus de clàusula sobre aquesta qüestió, i a més, en la majoria de supòsits, sols realitzen una remissió, total o parcial, a la regulació continguda en l'Estatut dels treballadors, per la qual cosa els convenis que contenen una regulació innovadora encara són més escassos.¹⁶²

En canvi, molt pocs convenis presenten una regulació exhaustiva sobre aquesta matèria, encara que en la majoria de supòsits es limiten, amb més o menys canvis, a reproduir el contingut de l'Estatut dels treballadors.¹⁶³

¹⁶⁰ Art. 14 del conveni col·lectiu de l'empresa Font Vella, SA de Sant Hilari Sacalm (codi 1700151).

¹⁶¹ Art. 25 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona

¹⁶² Vegeu, com a exemple de mera referència a l'art. 41 ET, l'art. 10 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945).

¹⁶³ Art. 8 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 (codi 9903395).

La negociació col·lectiva a Catalunya

La lectura de l'art. 41 ET requereix delimitar les següents qüestions.

En primer lloc, saber si totes les condicions laborals poden ser modificades per aquest procediment.

Si bé la literalitat del terme legal utilitzat podria conduir a menysprear del concepte legal de condicions de treball, tot el que no fossin circumstàncies de la prestació laboral, excloent la prestació laboral mateixa i, per descomptat, la prestació salarial i les seves circumstàncies i, més encara, les millores empresarials existents en matèria de Seguretat Social, fent una interpretació sistemàtica i teleològica del precepte és possible concloure que el que ha pretès per la llei ha estat legalitzar pel contracte de treball el que en el dret comú contractual es coneix com a doctrina de la base del negoci, això és, permetre que l'empresari, quan existeixin causes que ho justifiquin (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció) pugui despenjar-se del compliment d'anteriors obligacions concretes amb els seus treballadors (enteses en un sentit ampli) amb determinats límits i en determinades condicions (procediments i efectes).

En aquesta segona interpretació, aquest precepte resultaria utilitzable per modificar no sol condicions de treball pròpiament dites (el temps, la manera o la quantitat de treball compromès) sinó també la pròpia prestació laboral, ja que el mateix article parla en aquest sentit de modificació de funcions, la prestació salarial (la seva estructura i fins i tot la seva quantia) i les millores voluntàries empresarials en matèria de Seguretat Social. Les úniques condicions la modificació substancial de les quals no hauria de seguir aquest procediment serien, doncs, aquelles que tinguessin reconegut expressament per la llei un procediment diferent. Això succeeix amb el període de gaudi de les vacances, amb l'augment de la jornada laboral mitjançant la realització d'hores extraordinàries o amb els trasllats i desplaçaments del lloc de treball.

Quant a l'origen normatiu o contractual de les condicions de treball a modificar, l'art. 41. 2 ET preveu la modificació de condicions de naturalesa contractual, és a dir, les pactades en contracte individual expressament o tàcitament i les establertes en conveni col·lectiu extraestatutari o per decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius, així com la modificació de condicions de naturalesa normativa, que són les establertes en convenis col·lectius estatutaris.

En segon lloc, vistes les condicions que poden ser modificades, cal determinar quan una modificació és substancial, ja que, a més, el llistat que es regula en l'Estatut dels treballadors ha estat considerat per la jurisprudència com a purament exemplificatiu.¹⁶⁴

De fet són escassos, i essencialment d'àmbit d'empresa, els convenis col·lectius que incorporen clàusules de delimitació, bé sigui positiva o negativa, sobre el concepte de la noció de modificació substancial i, en la majoria dels casos es limiten a reproduir la regulació de l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent exemple:

"Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afectin les matèries següents:

a)~Jornada de treball.

b)~Horari.

c)~Règim de treball per torns.

d)~Sistema de remuneració.

e)~Sistema de treball i rendiment.

¹⁶⁴ STS 11 de desembre de 1997.

f)~Funcions quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors¹⁶⁵”.

En aquest sentit, la mateixa jurisprudència ha assenyalat que cap regla estableix aquest precepte per determinar quan una modificació és substancial,¹⁶⁶ arribant, a tot estirar, a dir que existeix una modificació substancial quan aquella sigui de tal naturalesa que alteri i transformi els aspectes fonamentals de la relació laboral, que passen a ser uns altres de diferents de manera notòria.¹⁶⁷ Així doncs, es tracta d'un concepte jurídic indeterminat que els tribunals s'encarreguen d'interpretar en el cas concret en funció de les circumstàncies concurrents.

La jurisprudència ha considerat modificacions substancials els canvis del sistema de torns,¹⁶⁸ la substitució d'una jornada partida per una jornada continuada,¹⁶⁹ les reduccions de jornada,¹⁷⁰ la supressió del servei d'autocar per als treballadors,¹⁷¹ la retirada a un treballador de la targeta de compra i els descomptes especials que fins aleshores proporcionava l'empresa,¹⁷² la modificació del règim de llicències o permisos¹⁷³ o la transformació d'un complement salarial fix en variable.¹⁷⁴

En sentit contrari, no s'han considerat modificacions substancials la modificació dels criteris empresarials per modificar graciament els salaris individuals¹⁷⁵ o un canvi horari d'escassa transcendència.¹⁷⁶

En tercer lloc, quines causes han de concórrer per poder utilitzar aquest mecanisme.

L'art. 41.1 ET exigeix de l'empresari que existeixin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, entenent que concorreran les esmentades causes quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a millorar la situació de l'empresa a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

No hi ha dubte que la motivació exigida per l'Estatut dels treballadors és indeterminada, la qual cosa permetrà als tribunals una certa flexibilitat interpretativa en cas de conflicte. Sens dubte, aquests últims hauran de reduir-se a controlar si hi ha o no causa justificativa de la modificació substancial i si la mesura modificativa resulta

¹⁶⁵ Art. 14 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692). Per esmentar, un exemple d'àmbit sectorial, vegeu l'art. 8 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 (codi 9903395).

¹⁶⁶ STS 21 de març de 1989.

¹⁶⁷ STS 22 de juny de 1998 i STS 22 de setembre del 2003.

¹⁶⁸ STS 13 de novembre de 1996.

¹⁶⁹ STS 11 de juny de 1987.

¹⁷⁰ STS 22 d'octubre de 1997.

¹⁷¹ STS 16 d'abril de 1999.

¹⁷² STS 9 d'abril del 2001.

¹⁷³ STS 3 d'abril de 1995.

¹⁷⁴ STS 6 de maig de 1996.

¹⁷⁵ STS 22 de juny de 1998.

¹⁷⁶ STS 29 de juny de 1987.

La negociació col·lectiva a Catalunya

genèricament adequada a la consecució dels objectius legalment establerts, sense entrar a valorar si aquests mesures són o no són suficients o si l'empresari en podria haver utilitzat d'altres de més oportunes.¹⁷⁷

En quart lloc, i respecte al caràcter col·lectiu o individual de la modificació, l'Estatut dels treballadors es refereix tant a modificacions de caràcter col·lectiu com a modificacions de caràcter individual o plural. En tot cas, l'art. 41. 2 ET utilitza dues regles per distingir les unes de les altres:

Una regla general, de naturalesa qualitativa, que atén l'origen de la condició a modificar, considerant de caràcter individual o plural la modificació d'aquelles condicions de treball que gaudeixen els treballadors a títol individual i de caràcter col·lectiu la modificació d'aquelles condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o pacte col·lectiu o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral d'efectes col·lectius, devent entendre per "acord o pacte col·lectiu" el conveni col·lectiu extraestatutari.

Una regla especial, de naturalesa quantitativa, que atén el nombre de treballadors afectats per la decisió empresarial modificativa, considerant de caràcter individual o plural les modificacions que afectin en un període de noranta dies un nombre de treballadors inferior a:

a) deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors;

b) el deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors;

c) trenta treballadors, en les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors, considerant que existeix frau de llei per eludir el procediment previst per a les modificacions de caràcter col·lectiu.

En cas que es realitzin modificacions en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als llindars assenyalats sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació. Aquesta segona regla, acumulativa i no alternativa amb l'anterior, s'aplica només a les modificacions de funcions i d'horaris.

En cinquè i últim lloc, en relació amb la durada temporal de les modificacions substancials efectuades, l'Estatut dels treballadors guarda silenci. Si bé tot dependrà de les causes motivadores d'aquestes. Així, quan la modificació tingui una causa econòmica, la desaparició d'aquesta provocarà la lògica volta a les condicions anteriors a la modificació. També dependrà de l'origen de la condició modificada. Així, quan la condició modificada tingui el seu origen en un conveni col·lectiu extraestatutari, la modificació durarà lògicament el que duri la vigència d'aquest.

L'art. 41 ET preveu tres procediments diferents segons que l'origen de la condició a modificar sigui contractual o normativa i, en el primer cas, segons que la modificació tingui caràcter individual/plural o col·lectiu.

a) Modificació contractual de caràcter individual o plural

Per a una modificació de caràcter individual o plural de les condicions contractuales n'hi haurà prou que la decisió unilateral de l'empresari sigui notificada al treballador o treballadors afectats i als seus representants, si n'hi ha, per escrit i motivadament,¹⁷⁸ amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat, conforme a l'art. 41. 3 ET.

Algun conveni col·lectiu presenta una regulació que, encara que no sigui molt clara, sembla estar destinada a regular aquest supòsit, en regular una sèrie d'obligacions de l'empresari afegides a les quals s'estableixen a l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent extracte:

¹⁷⁷ STS 17 de juny de 1998 i STS 8 de gener del 2000.

¹⁷⁸ STS 8 de gener del 2000.

"Quan la mobilitat comporti un canvi a les tasques i funcions del lloc de treball futur respecte de l'actual, o a les retribucions o en l'horari, s'ha de fer saber als òrgans de representació del personal abans de la resolució i s'ha d'informar també l'interessat amb detall de la nova situació¹⁷⁹".

El requisit legal de la notificació anticipada no podrà obviar-se ni tan sols per necessitats especials de l'empresari, com ara haver d'atendre el servei requerit per l'empresa contractant, tractant-se d'una empresa contractista.

b) Modificació contractual de caràcter col·lectiu

En els supòsits de modificació substancial de condicions contractuales de caràcter col·lectiu, la decisió empresarial modificativa haurà d'anar precedida d'un període de negociació/consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa de durada no inferior a quinze dies, on es debatran les causes al·legades per l'empresa, la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes i les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats, conforme a l'art. 41.4 ET.

En tot cas, l'incompliment d'aquest tràmit procedimental provocarà la nul·litat de la decisió modificativa empresarial.¹⁸⁰

En canvi, com succeeix en el següent conveni col·lectiu, s'està preveient un sistema alternatiu a l'aplicació d'aquest procediment:

"Quan les necessitats de producció ho requereixen, l'empresa pot canviar l'adscripció del personal de fabricació a un altre torn diferent del qual tenia fins aleshores. A aquest efecte, i com a pas previ, l'empresa ha de sol·licitar personal voluntari per canviar de torn. En cas que no hi hagi voluntaris/àries qualificats per al desenvolupament de les funcions o tasques que s'han de fer o si el nombre no és suficient, els llocs del torn que s'ha de reforçar i que els voluntaris/àries no han cobert els han de cobrir de manera rotativa els treballadors/ores d'altres torns.

Els canvis d'adscripció de personal a torns diferents del qual havien tingut fins aleshores s'han de notificar al personal afectat i al Comitè d'Empresa amb 15 dies de temps¹⁸¹".

De fet, són escassos els convenis col·lectius que especifiquen el tipus de documentació que ha de lliurar-se als representants dels treballadors per a la substanciació del període de consultes.

Així mateix, en algun conveni col·lectiu, especialment d'àmbit d'empresa o sector, s'augmenta el període mínim de negociació regulat en l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent fragment:

"En els casos de modificació substancial de condicions de treball, l'empresa no procedirà amb les esmentades mesures, sense haver exhaurit un període de consultes de 30 dies per a les empreses amb comitè d'empresa i 15 dies per a les empreses amb delegat de personal, llevat d'existència d'un termini legal superior¹⁸²".

Per representants legals dels treballadors caldrà entendre tant els representants unitaris, ja siguin comitès d'empresa i delegats de personal, com els representants sindicals; per tant, seccions sindicals, havent de

¹⁷⁹ Art. 25 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes (codi 1701172).

¹⁸⁰ STS 4 d'octubre del 2001.

¹⁸¹ Art. 33.1 del conveni col·lectiu de l'empresa Doga, SA (codi 0801362).

¹⁸² Art. 47 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

La negociació col·lectiva a Catalunya

negociar una de les dues representacions, a elecció de l'empresari, que és qui inicia el procediment,¹⁸³ llevat que hi hagués acord previ entre les dues representacions sobre l'interlocutor empresarial.

De no existir cap tipus de representació en l'empresa, llevat que s'admetés la negociació amb algun representant elegit en assemblea de treballadors o amb tots i cadascun dels treballadors,¹⁸⁴ caldrà amortitzar aquest tràmit procedimental, excepte el que pogués pactar-se en la negociació col·lectiva.

L'empresari està obligat a notificar a l'autoritat administrativa laboral l'obertura del període de negociació/consulta i les posicions de les parts després de la seva conclusió.

Existeix l'obligació per a les dues parts de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Són escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió en relació amb el contingut d'aquest període de negociació, així com el deure que tenen les parts de negociar per poder arribar a un acord; en aquest cas, a més, solen limitar-se a reproduir-se, amb més o menys modificacions, la regulació continguda en l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent fragment:

"El període de consultes haurà de fer referència a les causes que motivin la decisió de l'Administració i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i, també les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord"¹⁸⁵.

L'acord, en el seu cas, requerirà la majoria dels membres del comitè d'empresa, dels delegats de personal o de les seccions sindicals d'empresa que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

En conveni col·lectiu podran pactar-se procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en aquests períodes de negociació/consulta, bé siguin mediacions o arbitratges, en el seu cas els laudes arbitrals que es dictin tindran la mateixa eficàcia i tramitació que els acords aconseguits en aquests períodes, conforme a l'art. 85. 1 ET.

Són escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta possibilitat. En alguns, es preveu la intervenció de la comissió paritària del mateix conveni, normalment com a tràmit preceptiu però no vinculant. Altres estableixen la intervenció de tercers, en la majoria de supòsits, en forma de mediació. Són escassos els convenis que opten pel sistema d'arbitratge, com es pot observar en el següent fragment:

"La Direcció de l'empresa, si hi ha raons tècniques, organitzatives o productives, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball; en cas de no ser acceptades pels representants legals dels treballadors, acudirán per a la solució del conflicte als mecanismes de solució del Tribunal Laboral de Catalunya"¹⁸⁶.

Finalment, després d'acabar el període de negociació/consulta, l'empresari notificarà la seva decisió modificativa, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Algun conveni col·lectiu regula aquesta matèria, però es limita a reproduir el contingut de l'Estatut dels treballadors, com es pot observar en el següent fragment:

¹⁸³ STS 18 de gener de 1993.

¹⁸⁴ STS 21 de setembre de 1995.

¹⁸⁵ Art. 14 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

¹⁸⁶ Art. 16. 1 del conveni col·lectiu de l'empresa TU Group Automotive System, SA (codi 08045461).

"En cas de desacord, l'Administració ha de notificar la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals i, prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió de l'Administració, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies¹⁸⁷".

c) **Modificació normativa convencional**

La modificació de les condicions establertes en un conveni col·lectiu estatutari sols podrà fer-se per acord entre l'empresa i els representants del personal i tan sols pel que fa a les següents matèries: horaris, règim de treball a torns, sistema de remuneració i sistema de treball i rendiment, conforme a l'art. 41. 2 ET.

Quan no hi hagi representació legal dels treballadors en l'empresa, ja sigui unitària o sindical, no serà possible la modificació. I en cas d'existència de les dues representacions, només podrà negociar una d'elles, a elecció de l'empresari, que és qui inicia el procediment de modificació.

Malgrat el silenci legal, sembla possible aplicar per analogia amb els convenis col·lectius idèntiques regles sobre el deure de negociar de bona fe, de la presa d'acords del costat dels treballadors, dels procediments de solució extrajudicial, de les discrepàncies sorgides en la negociació i de la necessària notificació amb antelació prèvia als treballadors afectats.

L'incompliment del procediment legal de modificació originarà la nul·litat de la decisió empresarial modificativa.¹⁸⁸

d) **Efectes**

En relació amb els efectes de la modificació substancial, cal distingir segons es tracti d'una modificació individual/plural o col·lectiva.

Respecte als efectes de la modificació contractual individual o plural, una vegada notificada la decisió empresarial modificativa, d'acord amb l'art. 41.3 ET, el treballador té quatre opcions.

En primer lloc, acceptar les modificacions empresarialment imposades.

En segon lloc, impugnar-les en el termini de caducitat de vint dies hàbils a partir de la notificació al treballador de la decisió empresarial modificativa, conforme a l'art. 59.4 ET i art. 138.1 LPL davant la jurisdicció laboral a través del procediment especial de l'art. 138 LPL, havent, però, d'obeir a l'empresari, donada l'executivitat de l'ordre empresarial en el termini de trenta dies. La sentència podrà declarar justificada o injustificada la decisió empresarial, segons hagin quedat acreditades o no les raons invocades per l'empresa, o nul·la, quan hagi estat adoptada en frau de llei, eludint les normes establertes per a les modificacions col·lectives.

En tercer lloc, rescindir extrajudicialment el contracte, en el termini dels trenta dies del preavis¹⁸⁹ o fins i tot després d'haver impugnat la decisió empresarial i haver obtingut una sentència contrària a les seves pretensions,¹⁹⁰ amb dret a una indemnització de vint dies de salari per any de servei amb el límit màxim de nou mensualitats, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any, en els casos de modificació substancial

¹⁸⁷ Art. 14 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

¹⁸⁸ STS 11 de maig de 1999.

¹⁸⁹ STS 9 de juny de 1987.

¹⁹⁰ STS 21 de desembre de 1999.

La negociació col·lectiva a Catalunya

de la jornada, dels horaris i del règim de treball a torns, sempre que el treballador resultés perjudicat per la modificació substancial.

Aquest perjudici no es presumeix sinó que haurà de ser provat pel treballador,¹⁹¹ sent els Tribunals especialment exigents en la interpretació de l'existència de perjudici, com per exemple la cura de familiars, la pluriocupació anterior¹⁹² o la convivència familiar; sense que valguin a aquests efectes els perjudicis lleus, com per exemple, haver de matinar en haver de sotmetre's a un règim de torns.

Alguns convenis col·lectius milloren la quantia d'aquesta indemnització.

En alguns casos, eliminant el límit màxim de dotze mesos, com s'observa en el següent fragment:

"En cas de voler resoldre el contracte de treball, el treballador tindrà dret a una indemnització de 20 dies per any de servei¹⁹³".

Mentre que en un altre s'augmenta la quantitat inicial, com es pot apreciar en el següent exemple:

"En els supòsits de modificacions substancials de les condicions de treball s'estarà a allò disposat a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, però si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial, tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint-i-cinc dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats¹⁹⁴".

En quart i últim lloc, resoldre unilateralment en via judicial el contracte d'acord amb el règim jurídic regulat en l'art. 50.1.a) ET, qualsevol que sigui la condició modificada, quan aquesta redundés en perjudici de la dignitat i formació professional del treballador afectat, amb dret a una indemnització de 45 dies de salari per any de servei amb el límit màxim de 42 mensualitats, segons l'art. 50.2 ET, sent el termini per sol·licitar l'extinció el general de prescripció d'un any, d'acord amb l'art. 59 ET.

En canvi, els efectes de la modificació contractual col·lectiva són els mateixos que els de la modificació contractual individual o plural, amb dues úniques peculiaritats.

En primer lloc, contra les decisions empresarials es podrà reclamar a través del procediment de conflicte col·lectiu, i es paraitzarà la tramitació de les accions individuals plantejades per la via de l'art. 138 LPL fins a la seva resolució, conforme a l'art. 41.3 ET i art. 138.3 LPL. El termini per interposar la demanda de conflicte col·lectiu serà el de caducitat de vint dies a partir de la notificació de la decisió empresarial als representants legals dels treballadors, encara que quan s'incompleixi aquest deure de notificació es considera que l'empresari no podrà al·legar caducitat de l'acció.¹⁹⁵

En segon lloc, l'acord aconseguit en el període de negociació/consulta o, en el seu cas, el laude arbitral substitutori són impugnables judicialment pel procediment d'impugnació dels convenis col·lectius, conforme als articles 85.1 i 91 ET i els articles 161 a 164 LPL.

¹⁹¹ STS 18 de juny de 1996.

¹⁹² STS 2 de juny de 1987.

¹⁹³ Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa Fundació privada Josep Finestres (codi 0807762).

¹⁹⁴ Art. 15 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945).

¹⁹⁵ STS 21 de febrer de 1997.

8.4. PODER DE DIRECCIÓ

8.4.1. LLIBERTAT D'EMPRESA I PODER DE DIRECCIÓ

Des de l'entrada en vigor de la Constitució espanyola de 1978, es reconeix i garanteix per al món econòmic la llibertat d'empresa en el marc d'una economia de mercat.

La plasmació d'aquest dret es concreta segons el Tribunal Constitucional, a poder "iniciar i sostenir en llibertat l'activitat empresarial, l'exercici del qual està disciplinat per normes d'ordre molt diferent."¹⁹⁶

No obstant la declaració de l'Alt Tribunal és la veritat que el nostre ordenament jurídic no configura ni directament ni indirectament el contingut de tal dret,¹⁹⁷ ni tan sols d'una de les seves manifestacions més patents que és el poder organitzatiu de l'empresari, imprescindible per mantenir les activitats econòmiques, per més que la nostra jurisprudència invoqui repetidament el precepte constitucional com a arrel d'aquell, en la qual cosa no passa de ser un lloc comú, ja que tampoc es raona en ho concreti tal radicació.

Així, com a conseqüència de les dificultats legals per a la determinació d'aquest contingut essencial de la llibertat d'empresa, l'única cosa sostenible, amb una defensable certesa respecte d'aquest, és que com a màxim es limita a la garantia de llibertat d'iniciativa privada per concórrer als mercats de béns i serveis en igualtat de condicions. I això ens condueix inevitablement a considerar que per iniciar i mantenir una activitat empresarial són imprescindibles com a eines la llibertat d'autodeterminació i de gestió de l'empresa, així com el poder de direcció i el conjunt de facultats que li són inherents, entre les quals es poden citar la contractació de treballadors, l'ordenació i especificació del treball a realitzar, l'adaptació de l'organització als requeriments del mercat, l'establiment de les regles de control i de les regles generals de conducta i disciplina laborals, la imposició de sancions per faltes i incompliments contractuals del treballador i perquè no assenyalar-ho també, la possibilitat d'establir premis per a aquells treballadors de significada conducta.

Vist l'anterior, cal assenyalar, però, que encara que des del punt de vista de la doctrina, de la literatura jurídica i encara de la mateixa jurisprudència es parli de poders empresarials, és la veritat que, atès que no hi ha drets il·limitats, tampoc hi ha poders omnímodes per exercir-los, de manera que tant aquell dret a la llibertat d'empresa com el conseqüent poder de direcció empresarial, vindran modulats, no sols per les disposicions fonamentalment heterònomes, sinó també per aquelles altres igualment exigibles que no emanen dels poders públics sinó dels necessaris bons oficis, coneixement i art que s'imposen al veritable empresari, sigui en la producció i comercialització dels béns i serveis que s'ofereixen als mercats, sigui en la gestió dels recursos humans que utilitza en la seva activitat.

Admeses aquestes limitacions legals i eticoprofessionals i pel que ara ens interessa, convé destacar que en l'especialment referit a la direcció i gestió de recursos humans, és una activitat que es fonamenta en un procés de presa de decisions precisament contrari a la llibertat d'empresa per tal com aquesta es troba subjecta, des del punt de vista tuitiu del dret del treball, a una sèrie de regles imposades per a la salvaguarda dels interessos generals o particulars dels treballadors que no poden ser obviats per l'empresari, de manera que, més que en cap altre element integrant de la llibertat d'empresa, el concepte teòric de poder empresarial s'esvaeix, perquè perd el seu element principal que és la discrecionalitat d'actuació, de manera que els espais de llibertat regulada concebuts, més que com a poders, com a meres facultats organitzatives i de gestió, caldrà buscar-los en els

¹⁹⁶ STC 83/1984, de 24 de juliol.

¹⁹⁷ STS (CA) de 12 de febrer de 1999.

La negociació col·lectiva a Catalunya

forats que permeten les regles que afecten les preses de decisió, incloses, entre aquestes, les que dimanen de la negociació col·lectiva.

No és estrany, per tant, que a vegades i des d'aquesta perspectiva, pugui considerar-se la mateixa negociació col·lectiva no com el lloc idoni per ampliar aquestes facultats directives i de control, sinó com a instrument essencial per limitar-les, encara tenint present que les mateixes són sens dubte necessàries per al desenvolupament del projecte empresarial.

8.4.2. EL PODER DE DIRECCIÓ EN L'ORDENAMENT JURÍDIC GENERAL: LES SEVES MANIFESTACIONS

La conjunció dels articles 1.1 (Els treballadors presten els seus serveis “dins de l'àmbit d'organització i direcció” d'un empresari; 5 c) (És un deure bàsic del treballador “complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves funcions directives”); i 20.1. (“El treballador estarà obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o persona en qui aquest delegui”) de l'Estatut dels treballadors, configuren en l'ordenament jurídic de desenvolupament, el col·loquialment anomenat poder de direcció de l'empresari.

D'aquestes cites legals, poden deduir-se amb certa claredat almenys tres manifestacions concretes d'aquestes facultats directives i de control que el legislador ordinari posa en mans de l'empresari per poder iniciar, desenvolupar i mantenir el seu projecte empresarial.

1. La primera fa referència a la possibilitat de contractar lliurement qui cregui convenient i de dictar disposicions de caràcter intern amb vista a organitzar i executar l'activitat productiva a desenvolupar pel treballador.
2. La segona, és la facultat de l'empresari de poder modificar de manera unilateral el contingut inicialment dissenyat per a les condicions de treball, amb la finalitat d'adaptar-les a les necessitats canviants del procés productiu. És a dir el dret al *ius variandi*, que de cap mode és discrecional, sinó que es troba específicament limitat en els arts. 39, 40 i 41 ET.¹⁹⁸
3. La tercera és la possibilitat legalment establerta que l'empresari pugui vigilar i controlar que el treballador compleix degudament amb les seves obligacions i deures laborals, ja que com a conseqüència del contracte de treball s'obliga a treballar per compte i sota la direcció d'aquell i assumeix una sèrie de compromisos el compliment dels quals pot ser comprovat per l'empresari.

8.4.3. EL PODER DE DIRECCIÓ EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA: LES DECLARACIONS GENERALS

En la direcció apuntada és important el nombre de convenis col·lectius de la mostra (56,92%) que contenen clàusules amb declaracions genèriques relatives a la facultat d'organització i direcció de l'empresari (no es refereixen els convenis en cap cas als “poders” de direcció), les característiques comunes, dels quals amb caràcter general són:

- Les referències a l'ordenament jurídic com a base de sustentació i límit d'aquella.
- La seva orientació teleològica.
- La seva filosofia significadament uniforme, com si es tractés d'una clàusula d'estil.
- Les molt variades matisacions i concrecions de caràcter material relatives principalment a la participació dels treballadors a la utilització òptima dels recursos tant humans com materials, o bé la introducció de llistats comprensius de les activitats que componen tal facultat.

¹⁹⁸ STS 11 de març de 1991 (RJ 1991, 1842).

No obstant l'anterior, un primer exemple de clàusula genèrica, sense complicacions i sense matisacions relatives al contingut de les facultats directives és la que incorpora el conveni col·lectiu de l'empresa Aceralia Transformats S.A:

“Organització. L'organització i determinació dels recursos que requereixin els processos productius i de fabricació correspon a la Direcció de l'empresa, que haurà de realitzar-les observant les disposicions legals establertes, sense perjudici dels drets i facultats reconeguts als treballadors i als seus representants en la legislació vigent i en aquest conveni col·lectiu¹⁹⁹”.

De forma semblant, l'art. 8 del conveni col·lectiu estatal de les Cadenes de Botigues de Conveniència, assenyala:

“L'organització del treball, la seva programació, classificació distribució entre les àrees de l'empresa i les condicions generals de prestació del treball, són facultats de les direccions de les empreses. Les dites facultats, que s'entenen sense perjudici dels drets dels representants dels treballadors, tindran, si és el cas, les limitacions imposades per les normes legals d'obligada obediència i pel respecte degut a la dignitat personal del treballador i a la seva formació professional²⁰⁰”.

Una mica més extens en l'explicació de l'organització del treball, és, per exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa d'Assegurances Catalana Occident Societat Anònima d'Assegurances i Reassegurances, quan estableix:

“Organització del treball. L'organització del treball, de conformitat amb la legislació vigent és facultat de la Direcció de l'Empresa, qui l'exercitarà per a la consecució d'uns nivells òptims de productivitat, eficiència, rendibilitat, qualitat de servei i condicions de treball, tot això sobre la base de la comunicació, la participació social, la formació professional i la implicació responsable de tots els membres sobre els quals recau l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Semestralment s'informarà la Representació Legal dels Treballadors dels resultats de negoci obtinguts i nivell de productivitat assolit en l'empresa²⁰¹”.

També hi ha convenis en què juntament amb les declaracions de principis, apareixen i es concreten algunes actuacions molt precises que denoten una especial preocupació per determinades qüestions. Aquest és el cas, per exemple, del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, S.A. FISERSA, que indica:

“Norma general. L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat de la Direcció de les empreses, qui, en fer-ne ús, n'ha de donar compte als representants dels treballadors legalment constituïts quan el fet sigui prou rellevant.

Correspon a la Direcció de les empreses assignar i canviar els llocs de treball i establir i modificar torns, d'acord amb la legislació vigent, i posar-ho en coneixement dels representants dels treballadors legalment constituïts. La Direcció de les empreses aspira que cada lloc de treball estigui ocupat pel treballador idoni per les seves qualitats tècniques, professionals i humanístiques. Per tal de canviar les condicions de treball del personal integrat dins els empreses, s'estableix l'obligació de realitzar les proves físiques, intel·lectuals i psicotècniques que la Direcció assenyali²⁰²”.

Per la seva banda, un nombre de convenis pròxim al 7%, d'entre els que dediquen clàusules a les facultats directives, tracten de concretar-les, normalment sense cap ànim d'exhaustivitat, a través de la seva enumeració.

En aquesta direcció, el conveni col·lectiu de l'Empresa Font Vella S.A, regula el text següent:

“Facultats de la Direcció. Són facultats, entre altres, de la Direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'observança obligada i a les estipulacions d'aquest conveni:

¹⁹⁹ Art. 22 del conveni col·lectiu de l'empresa Aceralia Transformats S.A. (codi 9011690).

²⁰⁰ Art. 8 del conveni Col·lectiu Estatal de les Cadenes de Botigues de conveniència (codi 9912695).

²⁰¹ Art. 9 del conveni col·lectiu de l'empresa de “Assegurances Catalana Occident Societat Anònima d'Assegurances i Reassegurances” (codi 9014312).

²⁰² Art. 12 del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, S.A. FISERSA (codi 1700692).

La negociació col·lectiva a Catalunya

La determinació i implantació dels processos i mètodes operatius industrials i administratius.

La determinació de les normes i nivells de qualitat admissibles en els diferents processos de fabricació, així com la fixació dels índexs de deixalles tolerables al llarg dels processos esmentats.

L'execució dels estudis i proves pràctiques que calguin per millorar la producció en general i, en particular, els processos i els mètodes operatius, nivells de rendiment, canvi de funcions, variacions tècniques de la maquinària, instal·lacions, estris i materials.

L'establiment de les càrregues correctes de treball i del rendiment mínim exigible, atesos degudament els nivells de qualitat fixats; per aquest efecte poden utilitzar-se qualsevol de les tècniques d'observació, mediació i control internacionalment admeses. La no exigència de l'esmentat rendiment, en un moment determinat, mai pot interpretar-se com a renúncia o abandonament d'aquest dret.

L'assignació del nombre de tasques a cada treballador, de manera que la càrrega del treball que se li ha esmentat rendiment l'efectiva saturació de la jornada a l'esmentat rendiment mínim exigible, encara que per això sigui necessari portar a terme, en el mateix local o en un altre treballs diferents dels que habitualment tingui encomanats.

L'adaptació de les càrregues de treball i els rendiments a les noves circumstàncies que derivin de modificar els mètodes operatius, variacions en els programes de producció, canvis de primeres matèries o de característiques del treball que calgui efectuar, modificacions de la capacitat de producció, de la maquinària, o altres causes de significació anàloga.

La vigilància, atenció i neteja de la maquinària, estris, eines i instal·lacions assignades que s'hagin tingut en compte en la determinació de les càrregues de treball²⁰³”.

Seguint la tònica de separar els principis generals o declaratius de les manifestacions concretitzadores de les facultats directives, altres textos convencionals, com és per exemple el de l'empresa Tallers Casals, articulen ordenadament els elements marc d'aquestes. Així, s'estableix, en primer lloc el significat i les actuacions que comprèn l'organització del treball. A continuació es relacionen els drets que a aquest efecte assisteixen la direcció de l'empresa i se citen finalment les obligacions que l'exercici d'aquests drets comporta.

Així, en el seu extens art. 8 estableix:

“A) Organització. *L'organització a cadascuna de les seccions i dependències de les factories és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, amb subjecció a la legislació vigent.*

Conseqüentment, l'empresa té el deure d'organitzar-se de manera que pugui aconseguir el rendiment màxim en tots els aspectes –mà d'obra, materials, temps, etc.–, fins al límit racional i científic que permetin els elements de què disposi, i requereix la col·laboració necessària del personal per aconseguir-ho.

L'empresa es compromet a actuar sobre cadascun dels factors següents components de la productivitat global:

- a) *Inversions en maquinària, utilitatges i models nous.*
- b) *Millora de mètodes i sistemes.*
- c) *Millora de la producció*
- d) *Reducció de despeses generals*
- e) *Reducció d'hores improductives i hores a no control.*
- f) *Incidència especial en la millora de la qualitat.*
- g) *Millora en l'aplicació de les normes d'higiene i seguretat*

B) Facultats de la Direcció de l'empresa:

Són facultats de la direcció de l'empresa:

²⁰³ Art. 12 del conveni col·lectiu de l'Empresa Font Vella S.A. (codi 1700141).

- h) *Adoptar alguns dels sistemes de qualificació del treball internacionalment admesos.*
- i) *Exigir els rendiments mínims o els habituals, excepte en els casos comprovats de minvament de les facultats físiques o d'altres circumstàncies eximentes pròpies del lloc de treball.*
- j) *Determinar el sistema encaminat a obtenir i assegurar uns rendiments superiors als mínims exigibles, segons s'estimi aconsellable les necessitats de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball. És potestat de la direcció establir incentius totals o parcials pel que fa al personal amb les tasques.*
- k) *Adjudicar el nom de màquines o de tasques necessàries per a la saturació de treball amb vista a l'obtenció del rendiment adequat.*
- l) *Fixar l'índex i la qualitat de les deixalles, admissibles durant el transcurs del procés de fabricació.*
- m) *Exigir la vigilància, l'atenció i la diligència en la cura de la maquinària i els utilitatges encomanada al productor.*
- n) *Determinar la mobilitat del personal de l'empresa i redistribuir-lo d'acord amb les necessitats de l'organització de la producció.*
- o) *Realitzar en qualsevol període d'organització del treball les modificacions en els mètodes, les tarifes i la distribució del personal, en el canvi de funcions i variacions tècniques de les màquines, les instal·lacions, els utilitatges, etc., amb subjecció a les normes legals.*
- p) *Regular l'adaptació de les càrregues de treball, el rendiment i les tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, procés de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes, segons les disposicions vigents.*
- q) *Mantenir l'organització del treball en casos de disconformitat dels productors, expressada per mitjà del Comitè d'empresa o dels delegats de personal a l'espera de la resolució dels òrgans als quals correspongui.*
- r) *Establir la forma per als càlculs del salari, d'acord amb el present conveni i els normes que regulen la matèria.*
- s) *Dur a terme qualsevol altra funció anàloga a les consignades anteriorment.*
- t) *Revisar el manual de funcions.*

C) Obligacions de l'empresa

Són obligacions de l'empresa:

1. *Informar periòdicament el Comitè d'empresa o els delegats de personal perquè puguin efectuar el seguiment dels objectius enumerats en aquest conveni.*
2. *Limitar fins a un màxim de 120 dies laborals, l'experimentació de nous sistemes d'organització. S'entén que el termini es refereix a un departament, una secció o una subsecció determinada, amb caràcter independent.*
3. *Presentar, transcorregut el període d'experimentació, davant l'organisme competent, en cas de disconformitat entre l'empresa i els treballadors, una proposta per als sistemes que es discutiren sobre l'establiment de primes i incentius, per a la resolució que sigui procedent.*
4. *Tenir a disposició dels productors l'especificació de les proves assignades a cada lloc de treball i les tarifes vigents.*
5. *Establir i redactar la fórmula per al càlcul dels salaris de manera clara i senzilla, a fi que els treballadors el puguin comprendre normalment, sigui quina sigui la mesura que s'utilitzi per valorar els rendiments.*
6. *Estimular tota iniciativa de qualsevol productor, encaminada a perfeccionar l'organització del treball. Per això, amb la finalitat d'utilitzar un esquema organitzatiu adequat d'eficàcia provada internacionalment, es fomentarà, durant el període en què estigui en vigor el conveni, la posada en marxa de grups d'estudis de millora (GEM), també anomenats cercles de qualitat.*

La negociació col·lectiva a Catalunya

7. L'empresa s'obliga a tenir actualitzats els respectius organigrames parcials, corresponents a les diferents seccions o departaments, i a situar-los en llocs visibles a cadascuna de les unitats²⁰⁴”.

No obstant l'anterior, hi ha convenis col·lectius que donen per sobreenteses les facultats ordinàries de direcció i organitzatives de l'empresari reconegudes per l'ordenament jurídic i reserven el pacte per destacar-ne l'ús en situacions de crisi empresarial.²⁰⁵

8.4.4. ALTRES ASPECTES DEL PODER DE DIRECCIÓ

Seguint l'esquema apuntat en el desenvolupament del punt 2 del sumari i donant per vàlid el fet que els espais per a l'exercici/limitació dels drets d'organització i direcció de l'empresari cal buscar-los en els forats que per a aquesta deixa oberta la regulació de l'Estat i la normativa convencional, es tracta ara d'agrupar els distints referents que sobre aquestes qüestions existeixen en els textos convinguts, tenint present, d'una banda, que és difícil exhaurir totes les possibilitats de manifestació de l'exercici de la potestat empresarial, atesa la transversalitat del tema i, d'una altra, que les consideracions específiques sobre els títols generals (contractació, mobilitat funcional i geogràfica i modificació substancial de condicions de treball), ja són objecte d'un tractament complet en altres seccions d'aquest treball.

Tampoc serà objecte d'atenció aquelles matèries que es desenvolupen en la negociació col·lectiva en virtut de la relació de suplementarietat entre llei i conveni col·lectiu, perquè encara que es pugui entendre que a vegades aquestes amplien el *ius variandi* empresarial, és la veritat que en realitat són fruit de l'acord entre parts, per la qual cosa la seva aplicació no és voluntat exclusiva de l'empresari, sinó que està subjecta *ab initio* a l'aprovació d'ambdós interlocutors.

Dit l'anterior, cal assenyalar que és difícil trobar en la nostra negociació col·lectiva ampliacions de les facultats organitzatives i directives de l'empresari per tal com s'entén, per norma general per part dels representants dels treballadors, que les seves cotes màximes ja estan establertes en l'ordenament jurídic i, si cal, per cohonestar-les amb l'exercici dels drets dels treballadors, limitar-les en la mesura del que és necessari.

Així és majoritari, en aquest sentit “quasi” unidireccional, el nombre dels convenis col·lectius que limiten, més que amplien, aquestes facultats directives. Limitacions que, quan es donen, no signifiquen impossibilitat d'actuació empresarial en la majoria de supòsits, sinó un major cost per a l'empresa, com a conseqüència de les compensacions que la seva superació exigeix.

En primer lloc, clàusules en matèria d'ingrés en l'empresa de treballadors directament contractats i els seus ascensos en aquesta, així com contractacions indirectes per les vies de la cessió a través d'empreses de treball temporal o de l'art. 42 ET (contractació i subcontractació de serveis). Un 53,12% dels convenis de la mostra es refereixen a l'ingrés dels treballadors en l'empresa, i d'ells, un 18,65% estableixen limitacions a la facultat directiva a través de l'exigència, per al seu exercici, de requisits de procediment o informatius addicionals, a favor de les representacions unitàries o sindicals dels treballadors, no previstos en l'ordenament jurídic estatal.

Així, d'una manera simple, el conveni col·lectiu del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona obliga a la forma escrita per a tots els contractes de treball.

²⁰⁴ Art. 8 del conveni de l'empresa Tallers Casals (codi 7901052).

²⁰⁵ En aquest sentit, pot citar-se com a exemple l'art. 8 del conveni col·lectiu nacional d'escortadors d'aus i conills (codi 9903395), que sota la rúbrica general de facultat de direcció, transcriu l'art. 41 ET.

“Art. 28. Contractació.- La contractació del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni es realitzarà exclusivament d'acord amb la normativa vigent en cada moment i tenint en compte les disposicions dictades per aquest motiu pels òrgans competents.

Tots els contractes de treball, sigui quina sigui la seva modalitat i característiques, hauran de formalitzar-se per escrit²⁰⁶”.

De forma més elaborada i fent insistència en aspectes informatius i procedimentals, el conveni de banca estableix:

“Ingressos.

1.- L'ingrés dels empleats es farà d'acord amb la legislació vigent.

A fi de facilitar major transparència i informació en els processos de selecció de personal en els ingressos en què hi hagi prova col·lectiva o que es produeixin amb caràcter sistemàtic i estandarditzat en el transcurs d'un any, les empreses facilitaran a la representació sindical amb caràcter previ la informació següent: perfil professional requerit, continguts de les diferents proves de selecció i objectius d'aquestes. Així mateix s'informarà la representació sindical dels seus resultats.

2.- Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació estable i les possibilitats de contractació directa en el sector, les empreses que durant l'any natural mantinguin una mitjana ponderada del 90% d'ocupació fixa, prenent per a dita mitjana ponderada les dades mensualment, podran acollir-se durant el següent any natural i dins dels límits disponibles per conveni col·lectiu, açò és, una duració màxima de 12 mesos en un període de 18 mesos als criteris establerts en l'apartat 1.b) de l'art. 15 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes les empreses que facin ús de l'ampliació assenyalada en el paràgraf anterior informaran almenys anualment sobre la seva aplicació, facilitant les dades oportunes a la representació dels treballadors.

Aquesta possibilitat s'aplicarà per als contractes que es formalitzen a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu²⁰⁷”.

També limita la facultat directiva de contractació el deure d'atenir-se a determinats procediments i reserves per cobrir vacants com el previst en el conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medi Ambient, S.A:

“Contractació per substitucions. Aquell treballador que hagi estat contractat per l'empresa per substituir treballadors amb reserva de lloc de treball, una vegada que hagi transcorregut l'any de substitució, té un dret preferent a cobrir la vacant del treballador al qual substitueix, si aquest no és reincorpora al seu lloc de treball i aquest lloc queda vacant²⁰⁸”.

En la mateixa direcció l'art. 40 del conveni col·lectiu de l'empresa CESPÀ, S.A:

“Vacants.- Si és produeixen vacants a la plantilla, tenen preferència per ocupar aquestes places els treballadors eventuals, seguint els criteris d'antiguitat i idoneïtat per al lloc de treball²⁰⁹”.

Per la seva banda, el conveni col·lectiu de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès estableix limitacions a la contractació amb empreses de treball temporal, regulant el següent:

“Contractacions amb empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest conveni podran contractar treballadors amb empreses de treball temporal (ETT) segons la normativa d'aplicació per a aquest tipus de contractacions, sempre que no s'excedeixin les següents referències:

²⁰⁶ Art. 28 del conveni col·lectiu del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona (codi 0811092).

²⁰⁷ Art. 43 del conveni de banca (codi 9900585).

²⁰⁸ Art. 39 del conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medi Ambient, S.A. (codi 0812721).

²⁰⁹ Art. 40 del conveni col·lectiu de l'empresa CESPÀ, S.A. (codi 4301731).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Plantilla de l'empresa:

D'1 a 10 treballadors: 1 treballador d'ETT

D'11 a 20 treballadors: 2 treballadors d'ETT

De 21 a 50 treballadors: 15% de treballadores d'ETT

Mes de 50 treballadors: 10% de treballadors d'ETT.

En tots els casos es garantirà que els treballadores contractats per ETT percebin el salari que en aquest conveni s'estableix segons la seva categoria²¹⁰.

En matèria de promoció i ascensos, alguns convenis estableixen procediments en què la referència establerta en el paràgraf 2 "in fine" de l'apartat 1 de l'art. 24 del TRET, queda realment difuminada.

Així succeeix, entre altres, amb el conveni col·lectiu de l'empresa Nissan Motor Espanya S.A. i la seva remissió a l'annex 2 del mateix conveni:

"Art. 18. Promoció i ascensos. En matèria de promoció i ascensos cal atènyer-se al que estableix l'annex 2 del present conveni col·lectiu.

Per a les promocions o els ascensos que es realitzin sense utilitzar el procediment que preveu l'annex 2 (llocs de lliure designació, etc.) s'estableixen uns períodes de formació, adaptació i consolidació de graus equivalents als previstos per al sistema de promoció i ascensos²¹¹.

En altres textos, els acords, per cobrir les vacants que es produeixen s'orienten a establir procediments reglats i participatius per a la cobertura de determinats llocs de treball en els termes exposats en l'apartat anterior, però reservant-ne altres a la decisió unilateral de la direcció.

Així succeeix, entre altres, en el conveni col·lectiu de l'empresa Iveco-Pegaso, S.L:

"Lliure designació. La Direcció de l'empresa podrà proveir, per lliure designació, a més de les places declarades desertes en concurs oposició, les vacants corresponents als llocs següents: vigilants, caps de vigilància, bombers, cap de bombers, caps de primera, mestres de taller, caps de taller, ATS, comandaments superiors i secretaris/àries de direcció²¹².

En segon lloc, en relació amb altres clàusules especialment lligades al *ius variandi*, tant en qüestions relacionades amb la formació professional, mobilitat funcional i geogràfica o la modificació substancial de condicions (jornada, horaris, torns, etc.), hi ha un ampli ventall de limitacions a l'exercici legal de les facultats directives, que per ser exercides han de, *mutatis' mutandi* a allò vist en l'apartat anterior, pagar el seu particular tribut (res fora del *do ut des* negocial, per descomptat), ja sigui en ampliacions de drets dels representants dels treballadors (més informació, consultes prèvies addicionals, lliurament de documentació complementària a la legalment establerta, etc.), ja sigui, quan aquestes són personals i directes per al treballador, en concessions en temps o en diners.

Així, per exemple, amb motiu del tractament convencional de la formació professional, en virtut del que preveu l'art. 22.2 ET, i fora dels supòsits previstos en les lletres a) i b) de l'apartat 1 de tal article, hi ha convenis (9,78% en l'àmbit de l'empresa i inapreciable en el sector) que preveuen determinats compromisos empresarials en relació amb aquells treballadors que adquireixen una titulació superior al lloc de treball que exerceixen.

²¹⁰ Art. 41 del conveni col·lectiu de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès (codi 0802384).

²¹¹ Art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Nissan Motor Espanya S.A. (codi 0808181).

²¹² Art. 17 del conveni col·lectiu de l'empresa Iveco-Pegaso, S.L. (codi 0812232).

En aquest sentit i com a exemples de l'anterior, el conveni col·lectiu de les empreses del grup Plus Ultra estableix:

"Quan per necessitats d'organització es necessiti cobrir un lloc per al qual es requereixi l'específica formació professional, les empreses del grup hauran d'incentivar els empleats que tinguin la dita formació, per mitjà d'un complement de lloc de treball, del qual serà informada prèviament la representació legal dels treballadors.

Les empreses del grup es comprometen a mantenir en el futur la seva política perquè els empleats en possessió d'una titulació de grau mitjà o superior s'adeqüin a un lloc de treball en què puguin posar en pràctica, totalment o parcialment els coneixements adquirits amb la seva titulació²¹³."

Pel que fa a la mobilitat funcional intragrupal o extragrupal, la majoria de mencions convencionals trobades (21,80% de la mostra) s'orienten a repetir les exigències i limitacions imposades per l'ordenament jurídic vigent:

En aquest sentit serveix com a exemple el conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomésticos Espanya, S.A, que estableix:

"Mobilitat funcional. La mobilitat funcional en l'empresa es regirà per les Normes de l'Estatut dels treballadors, art. 39, i conforme a la classificació per Grups Professionals pactada en aquest mateix conveni²¹⁴."

No obstant això, algunes d'aquelles mencions estableixen matisacions en relació amb els treballs d'igual, superior o inferior categoria.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Saint Gobain, regula:

"La Direcció podrà realitzar canvis de llocs de treball dins del mateix centre, sempre que existeixin causes tècniques o organitzatives que ho aconsellen i sense perjudici de la formació ni menyscabament de la dignitat del treballador, podent dur-se a terme per a períodes transitoris o definitius segons els casos següents:

a) A un altre lloc de treball de la mateixa qualificació.

Es podrà produir el canvi provisional o definitiu arbitrànt-se els mitjans de formació i consolidació que possibiliten al treballador l'exercici normal del nou lloc de treball.

En el cas que el canvi sigui definitiu, la Direcció ho comunicarà, prèviament, al Comitè d'empresa, per si hi ha algun altre treballador que, tenint el mateix escaló consolidat que el lloc a cobrir, estigui interessat a accedir a tal lloc. En aquest lloc, entre els treballadors interessats, s'efectuaran unes proves d'aptitud segons el que s'estableix en l'art. 24.

b) A un altre lloc de qualificació superior.

En cas necessari, i per un termini que no excedeixi sis mesos en un any, un treballador podrà ser destinat a ocupar llocs de superior qualificació percebent la remuneració corresponent al lloc que exerceix, però sense que suposi consolidació de qualificació per no ajustar-se al sistema de promoció pactat.

La limitació de sis mesos abans prevista no serà aplicable en els casos de substitució per incapacitat temporal, permisos, vacances, llicències i excedències forçoses. En aquests casos la substitució comprendrà tot el temps que duren les circumstàncies que l'hagin motivat, sense que atorgui dret a la consolidació de la superior qualificació.

c) A lloc de qualificació inferior

La direcció de l'empresa, per necessitats peremptòries, o imprevisibles, notificant-ho al Comitè d'Empresa en el menor termini possible, podrà destinar un treballador a ocupar un lloc de qualificació inferior a què tingui reconeguda, sempre que això no perjudiqui notòriament la seva formació professional.

El treballador percebrà el salari i altres emoluments segons la seva qualificació consolidada. Els plusos o retribucions especials els percebrà en relació amb les circumstàncies del nou lloc però respectant, si és el cas, el seu escaló de qualificació.

²¹³ Art. 8 del conveni col·lectiu de les empreses del grup Plus Ultra (codi 9014233).

²¹⁴ Apartat 4 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomésticos Espanya, S.A. (codi 9014841).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En els casos de destí provisional, una vegada finalitzades les causes que l'hagin motivat, el treballador tornarà al seu lloc d'origen²¹⁵”.

Quant a la mobilitat geogràfica, el 23,65% dels convenis analitzats (18,34% corresponen a empreses) n'estableixen aspectes, ja sigui per establir-ne els límits, ja sigui per desenvolupar previsions estatutàries quant a qüestions relacionades amb les compensacions per trasllat o despeses per desplaçaments. En alguns casos els textos es limiten estrictament a quantificar aquests aspectes, si bé en altres amplien els drets laborals establint indemnitzacions dineràries o altres avantatges lligats, verbigràcia, amb el temps de treball.

Així per exemple, el conveni col·lectiu de banca regula, entre altres qüestions, els límits dins dels quals es pot exercir la mobilitat:

“Trasllats. L'Empresa, a banda dels casos de sanció, podrà traslladar el seu personal sempre que aquest doni el seu consentiment.

A falta d'acord i per necessitats del servei podrà l'Empresa traslladar més enllà del límit derivat del radi d'acció establert en l'art. 30 del present conveni, dins de cada un dels grups professionals, entre el 5 per cent més modern en l'Empresa i dins d'aquest a qui pateixi menys perjudici atenent als següents criteris i orde de prioritats:

- 1.- Trasllat forçós no disciplinari*
- 2.- Minusvàlids o treballadors dependents de tractament mèdic que no pugui ser impartit a la plaça de destí.*
- 3.- Nombre de fills reconeguts com a beneficiaris de la Seguretat Social a efectes d'assistència sanitària.*
- 4. Proximitat geogràfica del lloc a cobrir.*

En qualsevol dels supòsits l'antiguitat en l'Empresa serà determinant per a fixar el trasllat en cas d'igualtat en les prioritats.

Les empreses afavoriran el coneixement...²¹⁶”.

Per la seva banda, l'esmentat conveni de l'empresa BSH, Electrodomèstics Espanya, en determinar la figura del desplaçament estableix terminis especials per a la seva notificació, i, en tractar dels trasllats, no sols fixa la quantia de les despeses de viatge i mudança d'efectes a satisfer al treballador, sinó que, a més, estableix una quantitat indemnitzadora:

“El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior a quatre dies laborables en desplaçaments amb duració superior a quinze dies o a cinc laborables en el cas que la duració del desplaçament sigui superior a tres mesos.

[.../...]

Trasllats: Es convé que d'acord amb el que preveu l'esmentat article 40 de l'Estatut dels treballadors les condicions a què tindrà dret el treballador en supòsits de trasllat geogràfics seran les següents:

Abonament del 100% del seu viatge i el de la seva família en un mitjà de locomoció adequat.

Abonament de la mudança dels seus efectes (prèvia presentació de la corresponent factura)

Una indemnització de dues mensualitats del seu salari²¹⁷”.

²¹⁵ Art. 16 del conveni col·lectiu de l'empresa Saint Gobain (codi 9005421).

²¹⁶ Art. 28 del conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

²¹⁷ Apartat 4 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya, S.A. (codi 9014841).

També alguns textos pactats contenen avantatges a favor del treballador que faciliten el seu trasllat o que milloren, si és el cas, les indemnitzacions legals a percebre en el cas que el treballador afectat per aquell opti per la rescissió del seu contracte de treball. Exemple d'aquestes situacions es recullen, entre altres, en el conveni col·lectiu de l'empresa Catalana Occident, Societat Anònima d'Assegurances i Reassegurances, quan assenyalava:

"Condicions de compensació per trasllat.

Les condicions de compensació per trasllat que comporten canvi de residència seran les següents:

Despeses de locomoció i trasllat del mobiliari i efectes degudament justificats. Les despeses de locomoció comprendran les ocasionats tant pel treballador afectat com pels familiars que amb ell convisin amb motiu del seu canvi de residència.

Indemnització en metàl·lic com a compensació de despeses per un import equivalent a tres mensualitats ordinàries completes, una vegada exclosos la compensació per menjars així com qualsevol altre concepte voluntari no regulat en el present conveni o en el conveni sectorial.

Període previ de 15 dies màxim de permís retribuït per a la cerca de domicili i centres escolars.

Ajuda econòmica per a domicili establerta en l'article 39 del conveni sectorial.

Notificada la decisió de trasllat... el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat... o a procedir..., a l'extinció del contracte de treball amb la percepció d'una indemnització equivalent a 25 dies de salari...²¹⁸"

No obstant l'anterior, hi ha convenis col·lectius, com per exemple el IV conveni de l'empresa Repsol Comercial de Productes Petrolífers, S.A, que faciliten alguns aspectes de la mobilitat a favor de les empreses, establint determinades situacions com a causes organitzatives suficients per a justificar els trasllats, la qual cosa sens dubte significa una millora en l'exercici de les facultats organitzatives empresarials:

"Art. 35. Trasllat [...]."

Trasllat per decisió de la Direcció de l'Empresa.- [...]."

Serà sempre raó organitzativa suficient per a justificar el trasllat per decisió de la Direcció de l'Empresa que existeixi vacant en el centre de treball de destí i que el treballador objecte de trasllat tingui la consideració de disponible d'estructura i estigui enquadrat en el grup professional a què pertanyi el lloc a cobrir.

No obstant l'anterior, el trasllat serà voluntari per al treballador quan tingui 55 anys o més...²¹⁹"

Amb relació a la possibilitat de modificar les condicions de treball, un 16,23% dels convenis analitzats (13,75% d'empresa) remetent a les exigències legals, que per a la modificació de les d'ordre substancial es preveuen en l'art. 41 ET.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Thyssenkrupp Elevadors S.A, assenyalava:

"De conformitat amb el que es posa l'article 20 de l'Estatut dels treballadors, la facultat i responsabilitat d'organitzar la feina correspon a la Direcció de l'empresa.

La representació legal dels treballadors ha de vetllar perquè en l'exercici d'aquestes facultats d'organització de la feina no es conculqui la legislació vigent, sobretot el que regula l'article 41 de l'Estatut dels treballadors²²⁰"

²¹⁸ Art. 22 del conveni col·lectiu de l'empresa Catalana Occident, Societat Anònima d'Assegurances i Reassegurances (codi 9014312).

²¹⁹ Art. 35 del IV de l'empresa Repsol Comercial de Productes Petrolífers, S.A. (codi 9007651).

²²⁰ Art. 8 del conveni col·lectiu de l'empresa Thyssenkrupp Elevadors S.A. (codi 0807461).

La negociació col·lectiva a Catalunya

No obstant això, en alguns textos convencionals d'empresa, s'estableixen regulacions sobre canvis de condicions de treball específiques, sense concretar si aquests són o no són de naturalesa substancial, donant a entendre amb la seva redacció que aquests queden exclosos dels procediments legals anteriorment citats.

Així per exemple el conveni de l'empresa Sicma Aeroseat Espanya, S.L, estableix:

"S'aprova que davant la necessitat de complir comandes l'empresa pot modificar temporalment els seus horaris laborals per implantar un altre torn de treball, prèvia negociació amb els representants dels treballadors. Sempre que..."²²¹"

En altres, les prohibicions d'actuació empresarial no ofereixen cap classe de dubtes.

En aquest últim sentit, pot servir d'exemple el conveni col·lectiu de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, S.A, quan estableix:

"Règim de jornada partida. El règim de jornada partida és subjecta a les següents condicions:

L'empresa no obligarà a fer jornada partida a cap empleat que en aquest moment realitzi jornada continuada.

Cap treballador en règim de jornada continuada no podrà ser traslladat a un altre lloc de treball que impliqui passar a jornada partida"²²².

O també, el punt 4 del conveni col·lectiu de l'empresa CEPSA, pel qual s'estableix que el tractament del personal excedent per causes organitzatives no és en cap cas l'extinció dels contractes de treball (excepte imponderables que també es detallen), sinó la seva recol·locació en la forma següent:

"a) Assignant-li treballs del seu mateix Grup Professional;

b) Assignant-li treballs de distint Grup Professional prèvia l'oportuna capacitat;

c) Incorporant-li a una altra empresa del Grup en Centre de Treball ubicat en la mateixa localitat de residència;

d) Incorporant-li a un altre Centre de Treball de l'Empresa o incorporant-li a una altra Empresa del Grup, en ambdós casos, en localitat diferent de la de la seva residència habitual"²²³.

8.5. ESTRUCTURA NEGOCIAL

Són força els convenis col·lectius que regulen matèries relatives a la mobilitat funcional, especialment centrant l'anàlisi en el règim jurídic de la realització de treball de superior i inferior categoria, si bé es cert que són en els convenis de sector i principalment d'empresa on es poden trobar referències a la polivalència funcional com a iniciativa de l'empresari.

Respecte a la mobilitat geogràfica, la regulació en general és molt escassa, ja que la majoria dels pocs convenis que regulen aquesta qüestió es limiten a reproduir el contingut de l'Estatut dels treballadors introduint petites variacions.

²²¹ Art. 16 de l'empresa Sicma Aeroseat Espanya, S.L. (codi 1701871).

²²² Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, S.A. (codi 084082).

²²³ Punt 4 del conveni col·lectiu de l'empresa CEPSA (codi 9001160).

En relació amb la modificació substancial de les condicions de treball, la regulació en general és molt escassa, ja que la majoria dels pocs convenis que regulen aquesta qüestió es limiten a reproduir el contingut de l'Estatut dels treballadors introduint petites variacions, especialment en relació amb el trasllat col·lectiu.

Finalment, respecte al poder de direcció, són escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta matèria i principalment d'àmbit de sector i d'empresa i, a més a més, en relació amb qüestions variades.