

Barcelona a, 27 de junio de 2018.

A la atención del Presidente del Comité de Empresa de Retevisión I SAU del Parc Logistic de Barcelona y a los demás miembros componentes de dicho órgano de representación.

Estimados señores.

Hemos leído atentamente su escrito de respuesta sobre a la solicitud de informe previo que la Compañía el pasado día 11 de junio de 2018 les hizo en la reunión donde se les comunicaba el traslado parcial de las instalaciones del NOC, al amparo de lo previsto en el artículo 64.5 c) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Y por ello queremos darles respuesta y aclararles algunas de sus manifestaciones.

Como bien indican, son numerosas las sentencias de los Tribunales y especialmente la de nuestro Tribunal Supremo, sala 4ª de lo social, las que indican que *"el traslado del trabajador de centro de trabajo **que no implique cambio de residencia** es un facultad discrecional de la empresa, que no requiere motivación ni justificación alguna, y que se encuentra incluida dentro del ámbito de su poder de organización y dirección"*.

El cambio de centro de trabajo que se les ha planteado a los miembros del comité de empresa de Retevisión I SAU, como ha quedado de manifiesto, no implica en ningún caso un cambio de residencia. El centro de trabajo de origen, el Parc Logistic y el centro de trabajo de destino, Collserola se encuentran dentro del municipio de Barcelona.

Por otro lado, y como confirma la sentencia que les transcribo en este documento, nos encontramos ante una facultad organizativa de la empresa amparada por el propio Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 5.1 c) y 20., no estando por ello sujeto a procedimiento alguno o justificación a excepción del preceptivo informe del Comité de Empresa que se les ha solicitado.

No obstante, la empresa en aras de mantener un entendimiento fluido y normal en las relaciones laborales, ha hecho el esfuerzo de concretar la correspondiente explicación acerca de la necesidad de unificar en un solo centro de Barcelona los dos que se mantenían hasta este momento en dicha ciudad. Para ello se les entregó el documento explicativo del 11 de junio pasado.

La cuestión que les hemos comunicado en la primera sesión del Comité de Empresa del pasado 11 de junio, es que la empresa en el ejercicio legítimo de su *"ius variandi"* puede plantear y llevar adelante cambios de centros de trabajo dentro de la misma localidad, siempre que no impliquen cambio en las condiciones de trabajo existentes. Cuestión ésta última que también hemos de rechazar porque no existen dichos cambios, ya que por *modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza **que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral**, entre ellas las previstas en la lista "ad*

*exemplun” del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras que cuando se trata de **simples modificaciones accidentales**, (cambio de centro trabajo) éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del ius variandi empresarial reconocido por la propia legislación laboral”.*

Además debemos añadir que a falta de normativa legal, reglamentaria o convencional, como en el caso que nos ocupa en la que pudiera mejorarse válidamente a favor de los trabajadores las condiciones contenidas en la normativa estatutaria, la empresa puede trasladar a sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma compañía, que no exija cambios de residencia ni comporte modificaciones en las condiciones de trabajo, sin que además sea necesario por parte de Retevisión I SAU, motivar las circunstancias de tal cambio, **siempre que la actuación de la empresa se ajuste estrictamente a la legalidad sin incurrir en abuso de derecho o fraude de ley, ni tampoco se vulneren derechos fundamentales**. El propio convenio de Retevisión, que ha sido negociado recientemente, nada establece y nada mejora a este respecto la normativa legal de los cambios de centro de trabajo, tal y como se fija en los artículos 18 y siguientes de dicho texto.

El traslado parcial de las instalaciones del NOC a Collserola no reviste ningún tipo de modificación sustancial en las condiciones de trabajo que actualmente vienen disfrutando los 26 trabajadores afectados por el traslado parcial. El mismo supone exclusivamente una cualidad accesoria de las condiciones, **ya que se mantienen en su integridad todas las condiciones de trabajo de los afectados**.

Adjuntamos al texto referencia de las principales sentencias del Tribunal Supremo, sala 4ª de lo Social:

SSTS/IV 19-diciembre-2002 -rcud 3369/2001 EDJ 2002/61425 , 18-marzo-2003 -rcud 1708/2002 EDJ 2003/7162 , 16-abril-2003 -rcud 2257/2002 EDJ 2003/15595 , 19-abril-2004 -rcud 1968/2003 EDJ 2004/31808 , 14-octubre-2004 -rcud 2464/2003 EDJ 2004/234975 , 18-diciembre-2007 -rcud 148/2006 EDJ 2007/274872 , 5-diciembre-2008 -rcud 1846/2007) EDJ 2008/262202 , la STS/IV 26-abril-2006 (rcud 2076/2005).

Con independencia de lo expuesto hasta este momento, la empresa ha justificado ante ustedes la necesidad, y asimismo lo hará a los trabajadores mediante carta individualizada, donde explicará las necesidades del cambio de centro y la unificación del NOC de Barcelona en un único centro. Las mismas serán enviadas por correo electrónico a su cuenta con la fecha de cambio de centro ya comunicada a ustedes que es la del 9 de julio de 2018.

Atentamente,

Recibí.

José Manuel Otero Zorrilla

Fecha.