

INFORME del Comité de Empresa de Retevisión I SA del Parc Logístic sobre el traslado del personal afectado según notificación de la Empresa, sin fecha, entregada a este Comité el día 11 de junio de 2018 al amparo de lo establecido en el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores según Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo:

Como cuestión previa y fundamental, el Comité de Empresa de Retevisión I SA del Parc Logístic manifiesta su absoluta disconformidad con el traslado de los 26 trabajadores y trabajadoras afectados adscritos al NOC que actualmente se encuentra situado en el edificio C de las instalaciones del Parc Logístic 12-20 de Barcelona (CP 08040), al centro de Torre Collserola ubicado en la carretera de Vallvidrera al Tibidabo s/n CP 08017. Dicha disconformidad se fundamenta en razones sociales y jurídicas que a continuación se desarrollan.

En primer lugar este Comité discrepa de las causas organizativas y técnicas que supuestamente justifican la medida. La implantación del nuevo modelo de NOC (Network Operation Center) no implica la necesidad de que la única sede operativa en Barcelona sea la del centro de trabajo de Torre Collserola. Es perfectamente operativo y plausible que la unificación de las sedes de Barcelona se realice en las actuales instalaciones del edificio C del Parc Logístic. De hecho, la propia compañía ha valorado la posibilidad de que la única sede se reubicara en dichas instalaciones ya que el equipamiento y puestos de trabajo se encuentran disponibles.

La empresa pretende enmascarar bajo la apariencia de un simple traslado de personal una modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva obviando los requisitos y el procedimiento recogido el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa cuenta con una plantilla de 245 trabajadores en su centro de trabajo del Parc Logístic de Barcelona. El número de trabajadores afectados es 26. Se puede concluir que, habiéndose superado los umbrales fijados por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa debería de haber seguido el procedimiento establecido en el citado artículo.

Para el negado supuesto que se entendiera que no se tratase de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la empresa tampoco ha cumplido con los requisitos formales exigidos por el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo señala que cuando nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo la falta de acatamiento de

los requisitos formales exigidos por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores supone la nulidad de la medida (Sentencia del Tribunal Supremo de 13-11-1996, RJ 1996, 8616).

Sí que es cierto que, con carácter general el empresario tiene reconocido un poder directivo y organizativo inherente a la relación de trabajo, y del mismo se deriva la facultad de introducir variaciones no sustanciales de las condiciones de trabajo, facultad o «ius variandi» que, sin embargo, no puede entenderse que sea absoluta y omnímoda, sino que se encuentra sometida a determinadas limitaciones impuestas por el respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad humana (sentencia del Tribunal Supremo de 11-3-1991 [RJ 1991, 1842]) y por las derivadas también del principio de buena fe que rige en cualquier relación jurídica.

Así mismo, relacionadas con el poder directivo y organizativo del empresario cabe considerar las facultades para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores viene a reconocer cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, teniendo la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y a las funciones cuando exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no siendo en cualquier caso la lista cerrada o exhaustiva sino meramente ejemplar (sentencia del Tribunal Supremo 3-4-1995), siendo determinante para la aplicación del régimen previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores que la modificación de que se trate sea sustancial, concepto jurídico indeterminado de necesaria concreción e integración caso por caso a la vista de las circunstancias que concurran, si bien debe acudir en todo caso a interpretaciones del concepto finalista y razonables, considerando sustancial la modificación que, conjugando su intensidad, la materia sobre la que verse y el carácter temporal o definitivo de la misma, sea dañosa para el trabajador al implicar en el caso concreto una mayor onerosidad de sus prestaciones, con un perjuicio comparable en relación a su situación anterior a la adopción de la decisión empresarial; en este sentido la jurisprudencia viene estimando que existe modificación sustancial cuando sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros de modo notorio (sentencias del Tribunal Supremo de 3 de diciembre de 1987 [RJ 1987, 8822], 15 de marzo de 1991 [RJ 1991, 1861] y 6 de febrero de 1995 [RJ 1995, 778]).

Nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Tal y como ha señalado la jurisprudencia las modificaciones de condiciones de trabajo no es un *numerus clausus* (sentencia del Tribunal Supremo 26.04.06), ya que pueden

tener esta calificación otros aspectos que su modificación revele como sustancial, es decir, la aplicación del art. 41 no se refiere al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia que sea sustancial la propia modificación, es decir, la modificación tiene que afectar a los aspectos fundamentales de la condición del trabajo (sentencia del Tribunal Supremo 9.04.01).

Aunque la doctrina ha calificado la movilidad geográfica que no implica cambio de residencia como incluida dentro del poder de dirección del empresario, también ha afirmado claramente que las decisiones de cambio de lugar de trabajo se pueden valorar desde la perspectiva estricta de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, puesto que pueden producir perjuicios al trabajador y el nivel de su sacrificio sería superior al que tendría que soportar en el devenir racional de la prestación laboral, pero cuando se produce una mayor onerosidad y un perjuicio evidente, está claro que nos encontramos ante el aspecto sustancial y no accidental de la modificación.

En relación con la causa alegada por la empresa debemos señalar:

- La comunicación de la empresa al Comité de empresa se limita a notificar la decisión adoptada sin concretar en profundidad los motivos por los que se decide unificar las dos sedes del NOC existentes en Barcelona en la de Torre Collserola. No podemos compartir la necesidad de que la unificación deba ser en el centro de trabajo de Torre Collserola. La empresa menciona de forma genérica e inconcreta que se trata de un centro más preparado, con mejores instalaciones y que, principalmente, se trata de un centro emblemático que aporta una buena imagen corporativa. La empresa no tiene en cuenta sin embargo cuestiones como la dificultad de acceso a un centro aislado para personal a turnos 24x7x365, la práctica inexistencia de transporte público y la consecuente necesidad de disponer de vehículo privado, la especial afectación sobre un colectivo de trabajadores con niveles salariales bajos o la necesidad de adecuación de las instalaciones de Torre Collserola (baños, cocina, etc...).
- Tampoco se justifica la supuesta eficiencia en el aprovechamiento de un NOC ya existente dado que es un hecho que ambos NOC se encuentran operativos actualmente. Este Comité de empresa considera que los posibles costes de adecuación necesarios para equiparar las instalaciones del NOC del Parc Logístic al de Torre Collserola no se deberían priorizar respecto al importante impacto negativo en las condiciones laborales de los trabajadores que supone el traslado a Torre Collserola.

Por todo lo anterior este Comité de Empresa entiende que la modificación sustancial de condiciones de trabajo no está justificada.

Una cuestión que tampoco aborda la empresa en el nuevo puesto de trabajo del personal afectado es la falta de valoración de los nuevos puestos de trabajo y los riesgos asociados que el cambio de puesto implica.

En resumen, la decisión empresarial de unificar las sedes del NOC de Barcelona en Torre Collserola supone:

- La nueva necesidad para los trabajadores de disponer de carnet de conducir y de vehículo privado para acceder al centro de trabajo, con el correspondiente incremento de los gastos de desplazamiento para un colectivo adscrito mayoritariamente a los niveles salariales más bajos de la empresa.
- Un incremento significativo del tiempo de desplazamiento necesario para acceder al centro de trabajo, con el consecuente impacto sobre la conciliación de la vida personal y laboral para los trabajadores.
- Nuevos riesgos asociados a la utilización del vehículo privado para acceder a un centro aislado para personal sujeto a turnos (cansancio, condiciones meteorológicas adversas, presencia de animales cinegéticos...).
- Riesgos asociados a la ubicación del nuevo puesto de trabajo en un centro sometido a altos niveles de radiación.
- Un aumento del impacto medioambiental asociado a la necesidad de utilización del vehículo privado para acceder al centro.

La consecuencia de la actuación empresarial comporta unos perjuicios económicos, que (en aplicación de los arts. 1.101 y 1.106 del Código Civil) se pueden conceptualizar como daños materiales.

En cuanto a los daños morales, la cuantificación económica del resarcimiento de los mismos es cuestión compleja. Es por esta complejidad de compensación y cuantificación que deben ser los trabajadores afectados quienes, en su caso, establezcan los parámetros de cuantificación.

Por todo ello este Comité de Empresa manifiesta su disconformidad con la medida de traslado de los 26 trabajadores afectados al centro de trabajo de Torre Collserola.

En Barcelona a 25 de junio de 2018.