

LOS TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTO DE LOS TRABAJADORES ¿QUÉ DEBEMOS SABER?

Con carácter general, cabe entender por traslado del trabajador su cambio de centro de trabajo. Este cambio puede ser voluntario o forzoso, según el cambio haya sido acordado por el empresario a solicitud del trabajador, o impuesto por decisión unilateral del empresario. A su vez, el traslado de centro de trabajo puede hacerse a otro que implique la necesidad de cambiar de residencia para el trabajador; o que no entrañe esta necesidad. Además, el traslado al nuevo centro de trabajo puede hacerse de modo definitivo o con carácter meramente temporal. El Estatuto de los Trabajadores regula estas posibilidades, para incluir o excluir dentro de su ámbito de aplicación unos traslados u otros.

Estimado/a cliente/a:

En el ámbito laboral, la “movilidad geográfica” se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de residencia.

Pero ¿Qué se entiende por traslado?

Es cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años.

Este cambio puede ser voluntario o forzoso, según el cambio haya sido acordado por el empresario a solicitud del trabajador, o impuesto por decisión unilateral del empresario.

A su vez, el traslado de centro de trabajo puede hacerse a otro que implique la necesidad de cambiar de residencia para el trabajador; o que no entrañe esta necesidad. Por último, el traslado al nuevo centro de trabajo puede hacerse de modo definitivo o con carácter meramente temporal.

A todas estas posibilidades atiende el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores para incluir o excluir dentro de su ámbito de aplicación unos traslados u otros.

¿Qué diferencia hay con el desplazamiento de trabajadores?

El artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores se regula otro supuesto de movilidad geográfica del trabajador, “los desplazamientos” que, al igual que los traslados forzosos:

- Están motivados por razones empresariales, en cuanto han de obedecer también a motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción o a contrataciones referidas a la actividad empresarial. Será nulo el desplazamiento temporal ante el incumplimiento del deber de comunicar o informar al trabajador sobre las causas y razones justificativas de la medida

- Deben exigir que el trabajador desplazado resida en población distinta de la de su domicilio habitual. Por tanto, en materia de desplazamientos el domicilio habitual del trabajador se mantiene, pero éste tiene que residir temporalmente en población distinta.

Pero, a diferencia de los traslados forzosos, los desplazamientos se prevén no como definitivos sino como temporales; temporalidad que se cifra en una duración máxima: doce meses en un período de tres años. De modo que si exceden de ese límite temporal tendrán la consideración de traslado «a todos los efectos»

Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:

- Económicas.
- Técnicas.
- Organizativas.
- De producción.
- Por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se considerarán tales los que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Procedimiento

- Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.
- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Traslado individual

Actuación del empresario

- El empresario notificará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.
- Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

Actuación del trabajador

El trabajador podrá optar entre:

- El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.
- La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
- Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Traslado colectivo de trabajadores

¿Qué se entiende por traslado colectivo?

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de noventa días afecte a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.

- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Actuación del empresario

- Apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a quince días.
- Notificación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad laboral competente.
- Notificación a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Período de consultas

- La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento; el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa, podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores; la falta de constitución de la misma, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.
- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
- Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Actuación de los trabajadores

- Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas en anteriormente en el apartado de «Traslado individual»
- Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución

Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

- Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación, médico funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento en los términos y condiciones establecidas para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
- Se considerarán incluidas en el concepto de víctimas del terrorismo a estos efectos a las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, y a las personas que acrediten sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas.

Desplazamientos temporales

Como ya hemos comentado, las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

Actuación de la empresa

- Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Actuación del trabajador

Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:

- Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Csf Consulting