

O centro de traballo

The workplace



JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Maxistrado especialista da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia e graduado social

Resumo

Análise do concepto legal de centro de traballo, dos distintos tipos de centro de traballo, da adscrición dos traballadores a un centro de traballo determinado e dos centros de traballo móbiles.

Palabras chave: centro de traballo, Administración pública, contrato de traballo.

Abstract

Analysis of the legal concept of the workplace, the different types of workplaces, the worker's affiliation to a particular workplace and mobile workplaces.

Keywords: *workplace, public administration, contract of employment.*

1. O lugar de cumprimento da prestación laboral, o centro de traballo e outros referentes locativos

A diversidade de actividades produtivas contido da prestación laboral e a súa execución duradeira no tempo e dentro dunha organización empresarial constitúen unhas marcadas especialidades da prestación laboral —é dicir, da obriga de traballar dos traballadores— que converten en insuficientes e inapropiadas, no ámbito propio do contrato de traballo, as normas que sobre a determinación do lugar de cumprimento da obriga contén o artigo 1171 do Código civil: estarase no lugar designado no título constitutivo da obriga ou, no seu defecto, no lugar onde está a cousa para entregar ao tempo de se constituír a obriga ou, nos demais casos, no domicilio do debedor.

Non obstante, o Estatuto dos traballadores (en diante ET) non acomete de xeito sistemático unha regulación de carácter xeral do lugar de cumprimento da prestación laboral como a do Código civil, alén de usar diversos referentes locativos non exactamente coincidentes nin entre si nin co lugar de cumprimento da prestación laboral:

- O posto de traballo, que alude ao espazo físico onde se traballa, aínda que o concepto ten connotacións funcionais ademais de locativas.
- O centro de traballo, que alude a unha unidade produtiva.
- E o lugar de traballo, que adoita mencionarse equiparándoo ao posto de traballo nun sentido físico, malia ás veces ser asimilado ben ao centro de traballo, ben ao lugar de cumprimento da prestación laboral.

Deses referentes locativos, o ET unicamente aborda a regulación do centro de traballo, acaso por ser máis determinable en termos obxectivos que o lugar de cumprimento da prestación laboral, de aí a súa transcendencia para varios efectos legais: (1) a obriga empresarial de o dar de alta, que posibilita o control público sobre as actividades desenvolvidas pola empresa; (2) a obriga de adscribir todos os traballadores a un centro de traballo, o cal opera como delimitador xenérico do lugar de cumprimento da prestación laboral; e (3) é un concepto decisivo á hora de estruturar os órganos da representación unitaria e da representación sindical dos traballadores.

2. O concepto legal de centro de traballo

2.1. Elementos do concepto

Para os efectos desta lei, segundo establece literalmente o artigo 1.5 do ET, considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica que for dada de alta como tal ante a autoridade laboral. Atopámonos ante un concepto legal moi aberto, susceptible, grazas á súa necesaria amplitude, dunha notable variedade de concrecións na realidade das cousas (STSX de Madrid de 2 de abril de 1998, AS 1998 1331; STSX de Galicia de 29 de decembro de 2006, AS 2007 1993). A esexese desta norma permítenos deducir cales son os elementos constitutivos do concepto legal de centro de traballo, que analizaremos deseguido prestando especial atención aos pronunciamentos xudiciais.

1) Unha unidade produtiva. Tal elemento, que é de carácter material, alude a unha autonomía técnica e admite dúas interpretacións. Unha restritiva, que considera unidade produtiva onde se producen de xeito acabado os bens ou servizos obxecto da actividade da empresa (organización vertical: soamente hai unidade produtiva cando comprende todo o proceso de produción). E outra extensiva, que inclúe ademais as unidades produtivas dedicadas a unha parte da actividade empresarial (organización horizontal: unha unidade produtiva pode asumir unha única fase da produción ou unha parte do traballo en que se divide a actividade da empresa), interpretación que é unanimemente acollida.

En canto dispón dunha autonomía técnica, a unidade produtiva é susceptible de tráfico xurídico conxunto, de aí a súa alusión xunto á empresa e ao centro de traballo no artigo 44.1 do ET, onde se regulan as garantías por cambio de empresario/a. As SSTs de 6 de abril de 1973, RX 1973 1543, e de 26 de xaneiro de 1988, RX 1988 56, definiron –para os efectos do disposto no artigo 44 do ET– a unidade produtiva autónoma como a unidade de explotación claramente diferenciada que constitúe unha unidade socioeconómica de produción. É unha definición de tal amplitude como para comprender as organizacións verticais, as organizacións horizontais e as organizacións mixtas (STSX de Galicia de 29 de decembro de 2006, AS 2007 1993).

2) Con organización específica. Este elemento, que é de carácter material, distingue o centro de traballo da simple unidade produtiva (con autonomía técnica, mais non organización específica, de xeito que é posible que un centro de traballo integre varias unidades produtivas) e da empresa (cuxa organización non é global, malia poderen coincidir organización específica e global nas empresas unicelulares cun centro de

trabajo). Para concluir se unha unidade produtiva conta cunha organización específica aténdese a indicios como a separación xeográfica do resto da empresa, a distribución de funcións entre unidades produtivas ou o organigrama da unidade produtiva (con inclusión, por exemplo, dun/ha responsable xeral).

3) Que for dada de alta, como tal, ante a autoridade laboral. Tal elemento, a diferenza dos anteriores de carácter material, é de carácter formal, en certo xeito alleo á realidade do centro de traballo. Por iso se considera a súa eficacia non-constitutiva, sen prexuízo de eventuais infraccións administrativas por causa da ausencia da alta (ST SX de Cataluña de 3 de outubro de 1997, AS 1997 3700; ST SX de Madrid de 2 de abril de 1998, AS 1998 1331). Ora ben, a alta si conta con certa eficacia probatoria, de modo que se o/a empresario/a deu de alta o centro de traballo presúmese *iuris tantum* a súa existencia, aínda que se pode probar en contrario a ausencia dos outros dous elementos materiais (ST SX de Galicia de 29 de decembro de 2006, AS 2007 1993).

4) Como o artigo 63 do ET obriga a constituír un comité conxunto de dous centros de traballo cando houber dous lugares de traballo en municipios limítrofes, e non un comité de empresa dun único centro de traballo, poderíamos concluir a obriga de radicación do centro de traballo nun só municipio, de onde, se hai dúas radicacións municipais distintas, hai dous centros de traballo. Porén, non é unha conclusión xeralmente válida. Así, o centro de traballo en empresas ferroviarias é a liña como conxunto integrado de estacións que abranguen varios municipios (ST SX de Madrid de 2 de abril de 1998, AS 1998 1331, en que se matiza que se unha estación atinxe autonomía propia é posible a súa escisión como centro de traballo separado).

2.2. Carácter necesario

Malia os empresarios seren libres de situar a empresa onde estimaren oportuno, non son libres de constituír como centro de traballo calquera lugar onde se realizar a actividade empresarial, nin sequera mediando un pacto cos traballadores ou os seus representantes legais. Unicamente se constituíe como centro de traballo aquel lugar onde se efectúe unha actividade empresarial que reúna as esixencias do artigo 1.5 do ET. Así pois, o artigo 1.5 do ET, que é norma de dereito necesario, impídelles ás partes constituír ao seu antollo centros de traballo (ST SX de Galicia de 29 de decembro de 2006, AS 2007 1993).

Por iso, a determinación dos empresarios de constituír ou non un lugar de traballo en centro de traballo, é susceptible de impugnación xudicial, ben con ocasión dun litixio sobre algún efecto xurídico vinculado (por exemplo, en relación coa validez de

preavisos electorais, como é o caso da STSX de Galicia 29 de decembro de 2006, AS 2007 1993), ben nun litixio autónomo que, de afectar a un interese colectivo, como será o máis factible, se canalizaría a través dun proceso especial de conflito colectivo (é o caso da STSX de Madrid de 2 de abril de 1998, AS 1998 1331).

2.3. Trámites administrativos

O artigo 1.5 do ET non lle atribúe á autoridade laboral ningunha facultade autorizatoria, nin sequera un mínimo control da legalidade. Con todo, co ET de 1980 mantívose a vixencia do artigo 187 da Lei xeral da Seguridade Social de 1974, que esixía a autorización administrativa para a apertura dun centro de traballo e para continuar ou proseguir os traballos despois de se efectuaren alteracións, ampliacións ou transformacións. O artigo 6 do Real decreto lei 1/1986, de 14 de marzo, derogouno e estableceu que en diante sería suficiente a comunicación da apertura do centro de traballo ou da reanudación dos traballos –ambos os casos debidamente documentados e axustados ao ordenamento xurídico vixente– nos trinta días seguintes á autoridade laboral competente, que o porá en coñecemento da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Tal norma legal desenvolveuse a través das oportunas ordes do Ministerio de Traballo, de entre as cales a vixente é a Orde TIN/1071/2010, de 27 de abril.

De conformidade co artigo 22 da Lei sobre infraccións na orde social (en diante LI-SOS) son infraccións administrativas castigadas con sancións graves: (1) iniciar a actividade sen solicitar a inscrición na Seguridade Social; (2) non comunicar a apertura e o cesamento de actividade dos centros de traballo para os efectos da súa identificación; e (3) as variacións de datos ou outras obrigas establecidas regulamentariamente en materia de inscrición de empresas e identificación de centros de traballo.

2.4. Regras especiais

O artigo 1.5 do ET delimita a eficacia do concepto legal de centro de traballo para os efectos desta lei (o Estatuto dos traballadores). A pesar disto, considérase un concepto aplicable a todo o ordenamento xurídico laboral, agás de haber algunha norma especial que –no seu ámbito de aplicación– ofrezca un concepto distinto de centro de traballo excluínte do xeral. É o caso do Real decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, de desenvolvemento do artigo 24 da Lei de prevención de riscos laborais (en diante LPRL), que no seu artigo 2.a) define o centro de traballo como calquera área, edificada ou non, en que os traballadores deben permanecer ou a que deben acceder por razón do seu traballo.

Realmente, esta definición é máis a de lugar de traballo que a de centro de traballo, aínda que tal asimilación obedece a que nas normas supranacionais inspiradoras do artigo 24 da LPRL se utiliza a expresión «lugar de traballo» (artigo 17 do Convenio 155 da Organización Internacional do Traballo, sobre seguridade e saúde dos traballadores e ambiente de traballo; artigo 6.4 da Directiva marco 89/391/CEE, de 12 de xuño, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde dos traballadores no traballo). Tamén a doutrina xudicial asimilou, para os efectos do artigo 24 da LPRL, centro de traballo con lugar de traballo (STS de 18 de abril de 1992, RX 1992 4849, onde se considerou como centro de traballo as liñas de tendido eléctrico da empresa principal cuxo mantemento fora obxecto de subcontratación).

3. A adscrición dos traballadores ao centro de traballo

3.1. Adscrición inicial

Os traballadores son adscritos, no momento de iniciaren a súa relación laboral, a un centro de traballo, unha adscrición que pode ser informal –indícase onde se debe traballar dunha maneira verbal ou tácita– ou formal, ben por medio do contrato de traballo ou ben, se non se recolle no contrato escrito e se a duración da relación laboral é superior a catro semanas, na comunicación que os empresarios deben facerlles aos traballadores nos termos e prazos do artigo 8.4 do ET e do Real decreto 1659/1998, de 24 de xullo, os cales transpoñen a Directiva 91/533/CEE, de 14 de outubro. Esta comunicación conterá o centro de traballo en que o/a traballador/a prestará os seus servizos habitualmente, e nela deberá constar, de ser o caso, a prestación de servizos de forma habitual en diferentes centros de traballo ou en centros de traballo móbiles ou itinerantes, de acordo co artigo 2.2.c) do mencionado real decreto.

Non informar por escrito os traballadores sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral –entre eles a adscrición a un centro de traballo– nos termos e prazos establecidos regulamentariamente é unha infracción leve (artigo 6.4 da LISOS).

Aínda que o artigo 2.2.c) do Real decreto 1659/1998, de 24 de xullo, admite a adscrición a varios centros de traballo, por o artigo 2.2.b) da Directiva 91/533/CEE, de 14 de outubro, non aludir a diferentes centros de traballo, senón a diferentes lugares de traballo, podería concluírse a existencia dunha transposición inexacta da norma comunitaria en canto nesta non se admite expresamente a adscrición a varios centros de traballo, senón a diferentes lugares de traballo. A cuestión é terminolóxica, porque se

a norma comunitaria admite a adscrición a varios lugares de traballo, constitúan ou non un centro de traballo, nada impide a adscrición a varios centros de traballo, que, por definición, son todos eles lugares de traballo.

En calquera caso, a adscrición locativa plural –refírase a adscrición ao centro ou ao lugar de traballo– é admisible e mesmo habitual nalgunhas actividades económicas como as empresas de limpeza, aínda que os pactos de adscrición locativa plural non son sempre lícitos como podería pensarse á vista da naturalidade con que tanto a norma comunitaria como a norma interna española se refiren á adscrición a varios centros de traballo/lugares de traballo. Ten como límites (1) non deixar o cumprimento do contrato ao arbitrio do/a empresario/a (artigo 1256 do Código civil); e (2) a irrenunciabilidade das disposicións establecidas no artigo 40 do ET (artigo 3.5 do ET).

Pola contra, e xustamente ao supor o incumprimento das normas citadas, non son admisibles os pactos de indeterminación locativa, como aqueles en que «o traballador acepta expresamente a posibilidade de ser destinado, mentres permaneza vixente a relación laboral, a calquera oficina ou dependencia da empresa, en calquera das quendas de traballo establecidas ou que se estableceren, así como a realizar funcións de cobramentos e pagamentos en portelo» (STCT de 26 de xaneiro de 1987, RTCT 1987 2036, doutrina xudicial reiterada na STS de 12 de xuño de 1996, RX 1996 3589, e a STSX de Andalucía/Málaga de 8 de marzo de 1996, AS 1996 1197), ou a prestar servizos «nos bingos que a empresa posúa» (STCT de 27 de outubro de 1982, RTCT 1982 5768).

Non sempre será doado na realidade das cousas distinguir o suposto de pacto locativo plural lícito e o suposto de pacto de indeterminación locativa ilícito. Así, un pacto locativo plural, formalmente lícito, pode considerarse materialmente ilícito cando a pluralidade roza a indeterminación (por exemplo, a prestación de servizos en todos os centros da empresa menos nun pode ser, segundo o contexto, unha indeterminación ilícita). E, ao contrario, unha especificación espacial suficiente conduciríao á licitude, como cando se delimita a prestación laboral para «calquera das instalacións dependentes da empresa na provincia» (STSX de Andalucía/Sevilla de 28 de xaneiro de 2010, AS 2010 2714).

Pode a adscrición inicial ou posterior dos traballadores a un centro de traballo acompañarse doutros pactos locativos? Si, cando melloran a regulación legal, por exemplo, para establecer formalidades ou compensacións adicionais se hai mobilidade xeográfica, unha prioridade de permanencia, unha limitación espacial do *ius variandi*

xeográfico ou un complemento retributivo polos desprazamentos frecuentes. Porén, non son posibles cando restrinxen o dereito á libre circulación ou á vida persoal ou familiar (por exemplo, coa obriga de residir no lugar de traballo), salvo se satisfan un interese empresarial, de se valorar o pacto locativo en termos de idoneidade, de necesidade e de proporcionalidade.

3.2. Modificacións posteriores da adscrición inicial

Os cambios de adscrición dun/ha traballador/a a un centro de traballo posteriores ao momento da contratación poden constituír ou non unha mobilidade xeográfica segundo supuxeren ou non un cambio real de centro de traballo. De o suporen, estarase ao establecido para as distintas modalidades de mobilidade xeográfica –traslados improprios cando non obrigan a un cambio de domicilio, e traslados propios ou desprazamentos temporais cando obrigan a un cambio de domicilio– de acordo co artigo 40 do ET.

Ora ben, mesmo de non implicaren unha mobilidade xeográfica, os cambios de adscrición non son libérrimos. Así, a empresa non pode alterar a adscrición dun colectivo de traballadores a un centro de traballo para adscribilos a outro buscando privar da súa condición os representantes do colectivo de traballadores (STX de Cataluña de 9 de marzo de 1999, AS 1999 1802).

4. O traslado do centro de traballo

4.1. Traslado nacional

O traslado do centro de traballo dentro do territorio nacional non se atopa regulado, aínda que de diversas normas legais e regulamentarias, así como da conseguinte aplicación xudicial, se deducen as seguintes esixencias:

1) Os representantes legais dos traballadores deberán emitir un informe previo á execución polo/a empresario/a das súas decisións sobre o traslado total ou parcial das instalacións da empresa –artigo 64.1.4.b) do ET– nun prazo de 15 días –artigo 64.2 do ET. Este é un trámite obrigado tanto se o traslado do centro de traballo implica o cambio de residencia dos traballadores de conformidade co disposto no artigo 40 do ET (STS de 27 de xuño de 1995, RX 1995 5170) como se non.

Non informar os representantes legais dos traballadores do traslado do centro de traballo con suficiente antelación, o que lles impediría emitir o seu informe previo, é unha infracción grave de acordo co establecido en artigo 7.7 da LISOS.

2) Desde o punto de vista administrativo, darase de baixa o vello centro de traballo e darase de alta o novo centro de traballo, agás a alta se os traballadores foren integrarse noutro centro de traballo xa existente. Lembremos agora que, segundo o artigo 22 da LISOS, é unha infracción grave non comunicar tanto a apertura como o cesamento da actividade dos centros de traballo.

3) Cumpríranse os requisitos derivados da mobilidade xeográfica dos traballadores –traslados improprios cando non obrigan a un cambio de domicilio, e traslados propios ou desprazamentos temporais cando obrigan a un cambio de domicilio– segundo establece o artigo 40 do ET. Cando non for obrigado o cambio de domicilio, non é necesario seguir os trámites dos traslados colectivos do artigo 40 do ET nin os trámites da modificación substancial das condicións de traballo do artigo 41 do ET (STS de 22 de xuño de 1990, AS 1990 4880), nin se admite a resolución ao abeiro do artigo 50.1.a) do ET (ST SX de Cataluña de 12 de maio de 1995, AS 1995 1964).

4) Respetarase a representación legal dos traballadores, xa que o traslado do centro de traballo non é causa da extinción do mandato dos representantes dos traballadores, aínda que os traballadores do centro trasladado se integren noutro centro de traballo onde contén cunha representación legal. Cumprirá agardar a unhas novas eleccións para pactar se se unifican ambas as representacións ou se manteñen independentes (ST SX de Canarias/Tenerife de 23 novembro de 1998, AS 1998 4648).

4.2. Traslado internacional

A deslocalización produtiva, ou traslado do centro de traballo a un país estranxeiro con menores custos e/ou con maiores vantaxes, é un fenómeno frecuente na economía globalizada fronte ao cal se responde con medidas preventivas que buscan mellorar as condicións de asentamento das empresas (beneficios fiscais, axudas públicas, concesión de chan) e medidas paliativas para amortecer os efectos dunha concreta deslocalización –sen prexuízo de acordaren os poderes públicos medidas especiais– a través do sistema protector ordinario: un expediente de despedimento colectivo e a protección de desemprego de se acordar a extinción dos contratos de traballo, o cal é o máis habitual, ou o seguimento dos trámites do traslado de se estipular unha mobilidade xeográfica transnacional, sometida ao artigo 40 do ET (segundo a STS de 1 de xullo de 1986, RX 1986 3917).

5. Os centros de traballo móbiles ou itinerantes

5.1. Regulación xeral

De conformidade co artigo 40.1 do ET, as normas nel establecidas non se aplican para os traslados dos traballadores contratados especificamente para prestaren os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes. A esexese desta norma, seguindo as precisións derivadas da súa doutrina xudicial aplicativa, lévanos a facer estas precisións:

1) Os centros de traballo móbiles ou itinerantes caracterízanse, como se deduce da súa propia denominación, por non teren unha radicación xeográfica fixa debido ben a unha indeterminación espacial do posto de traballo, ben a unha localización múltipla da actividade empresarial, como acontece máis tipicamente cos centros de traballo das empresas de montaxe (STCT de 12 de marzo de 1982, RTCT 1982 1547; STSX de Cataluña de 4 de marzo de 2003, AS 2003 2169) ou das de tendido de liñas eléctricas ou telefónicas (SSTS de 19 de xuño de 1995, RX 1995 5203, e de 14 de maio de 1996, RX 1996 5203; SSTSX de Andalucía/Granada de 17 de maio de 1994, AS 1994 2128, e de 23 de outubro de 1996, AS 1996 4410). É conveniente precisarmos que a mobilidade ou itinerancia non se deriva en exclusiva da natureza do centro de traballo (como, por exemplo, un buque, un circo ou un teatro ambulante), pode así mesmo provir dunha decisión empresarial tendente a unha mellor satisfacción dos intereses produtivos, que lle atribúe carácter móbil ou itinerante a un centro de traballo que, pola súa propia natureza, non o tería.

Non son empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes as de seguridade, ao non ser móbiles ou itinerantes, senón fixos, os centros de traballo onde esas empresas prestan servizos (SSTSX de Asturias de 14 de xullo de 2000 e de 17 de novembro de 2000, AS 2000 2128 e 3669), o que nos permite apreciar unha tendencia xudicial a cualificar como centro de traballo o lugar de prestación do servizo da empresa de seguridade (STSX de Cataluña de 9 de marzo de 1999, AS 1999 1802, sobre o servizo de seguridade da central nuclear de Ascó).

2) A mobilidade ou itinerancia non esvaece as esixencias de unidade produtiva e de organización específica para constituír un centro de traballo, polo que debe distinguirse entre empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes, que cumpren as esixencias do artigo 1.5 do ET, dunha parte; e, da outra, empresas con unidades móbiles ou itinerantes vinculadas a centro de traballo fixo ou con traballadores individualmente móbiles ou itinerantes. Este é o motivo de non se consideraren empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes as seguintes:

a) As empresas de construción, aínda que despracen traballadores ás distintas obras, xa que por definición a súa actividade non se desenvolve en centros de traballo móbiles ou itinerantes, sen prexuízo, naturalmente, das empresas de construción con centros de traballo móbiles ou itinerantes (STS de 13 de abril de 1996, RX 1996 3589) como son as dedicadas á construción de estradas (STXS de Andalucía/Málaga de 16 de xullo de 1995, AS 1995 2105).

b) As empresas de transporte de mercadorías ou de pasaxeiros, ao non constituíren centro de traballo vehículos como un camión, un autobús, un tren ou un avión (coa excepción do buque, que é centro de traballo pola súa especial singularidade e, en calquera caso, segundo dispón o artigo 1.5 do ET).

c) As empresas dedicadas a actividades económicas que deben ser realizadas por traballadores individualmente móbiles como mensaxeiros, repartidores, cobradores, reporteiros, enquisadores, comerciais ou guías turísticos, en que o centro de traballo é o centro base da actividade, aínda que cada traballador/a desenvolva a súa actividade dentro dunha zona de traballo.

3) A referencia aos traballadores contratados especificamente para prestaren os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes do artigo 40.1 do ET non debe entenderse nun sentido literal, comprensivo de todos os traballadores contratados en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes, senón nun sentido finalista, comprensivo apenas dos traballadores que prestan servizos neses centros (STS de 12 de abril de 1996, RX 1996 3589; STSX de Asturias de 30 de xaneiro de 1991, AS 1991 570), non, por pór algún exemplo, se se tratase dun administrativo (STXS de Andalucía/Málaga de 3 de abril de 1995, AS 1995 1477).

Por outra banda, é necesario expresar no contrato de traballo a condición de traballador/a destinado/a aos centros de traballo móbiles ou itinerantes da empresa, de aí o adverbio «especificamente» utilizado no artigo 40.1 do ET (STS de 5 de novembro de 1986, RX 1986 6279, e de 13 de abril de 1996, RX 1996 3589; STSX de Andalucía/Málaga de 3 de abril de 1995, AS 1995 1477; STSX de Castela e León/Valladolid de 19 de febreiro de 2010, XUR 2010 132949). Isto cadra coa inclusión da circunstancia da prestación de servizos de forma habitual en centros de traballo móbiles ou itinerantes na información mínima que, segundo o artigo 8.5 do ET, os empresarios facilitarán aos traballadores [artigo 2.2.c) do Real decreto 1659/1998, de 24 de xullo].

4) A consecuencia da adscrición a centros de traballo móbiles ou itinerantes é a inaplicación das garantías para o suposto de traslado no artigo 40.1 do ET, de xeito que os empresarios poden acordar un traslado sen suxeición a elas (STS de 12 de abril de 1996, RX 1996 3589). Por iso, a negativa inxustificada dun/ha traballador/a adscrito/a a un centro de traballo móbil ou itinerante dunha empresa de montaxes a atender unha orde de desprazamento ao estranxeiro, cando no contrato de traballo se esta-

blecía a obriga de se desprazar tanto a territorio nacional como ao estranxeiro e cando, ademais, se lle comunicou cumprindo as esixencias do artigo 40 do ET, é unha infracción disciplinaria sancionable, no caso co despedimento (STX de Canarias/As Palmas de 25 de febreiro de 2005, AS 2005 440).

5) A referencia expresa ao traslado permite dubidar se esa inaplicación se estende a outras formas de mobilidade, e, en concreto, se exclúe as garantías fronte aos desprazamentos, o cal parece admitir a STS de 14 de outubro de 2004, RX 2005 2168, aínda que non se trata dunha *ratio decidendi*, pois simplemente se dá por boa a afirmación contida na STX de Cataluña de 4 de marzo de 2003, AS 2003 2169, que era a recorrida en casación unificadora. Outras decisións que si abordaron frontalmente a cuestión no tocante a se ter dereito a percibir ou non axudas de custo admiten a súa remuneración (STCT de 26 de decembro de 1982, RTCT 1982 1256; STX de Andalucía/Sevilla de 11 de novembro de 1997, AS 1997 5376), aínda que outras a denegan (STX de Andalucía/Málaga de 8 de marzo de 1996, AS 1996 1197; STX de Madrid de 31 de outubro de 2001, XUR 2001 28221).

Onde non debese haber ningunha dúbida é no tocante a que os traballadores adscritos a centros de traballo móbiles ou itinerantes poden ser sometidos a traslado impropio, isto é, o traslado que non implica un cambio de domicilio (STX de Canarias/Tenerife de 28 de outubro de 2005, AS 2005 3014).

6) A exclusión das garantías da mobilidade xeográfica debe entenderse (1) coas salvidades do traslado dun centro de traballo móbil ou itinerante a un centro de traballo fíxo que implicase cambio de domicilio, malia que mesmo que non o implicase podería considerarse unha modificación substancial das condicións de traballo (STX de Madrid de 6 de xuño de 1990, AS 1990 1947); e (2) coas salvidades derivadas dunha mellora pactada ou ben no contrato de traballo ou ben no convenio colectivo, como a limitación da mobilidade ou itinerancia a un ámbito territorial (SSTS de 19 de xuño de 1995, RX 1995 5203, e de 14 de maio de 1996, RX 1996 4396, que esixe a constancia expresa da mellora, a cal non é válida tacitamente), ou a adscrición concreta do/a traballador/a a un centro de traballo móbil ou itinerante (STS de 5 de novembro de 1986, RX 1986 6279; STX de Andalucía/Málaga de 8 de marzo de 1996, AS 1996 1197), de modo que o traslado a outro centro de traballo móbil ou itinerante diferente obrigaría a cumprir o disposto no artigo 40 do ET.

5.2. O buque

Na actividade de traballo no mar considérase como centro de traballo o buque, que se entende situado na provincia onde radica o seu porto base (artigo 1.5 do ET). A norma establece unha presunción *iuris et de iure* que elimina a discusión sobre se o buque é

ou non centro de traballo, e a doutrina xudicial non dubida da autonomía do buque, superior á dos demais centros de traballo (STSX de Madrid de 9 de febreiro de 1995, AS 1995 806).

Ao entenderse situado o buque na provincia onde radica o seu porto base, a competencia territorial determínase precisamente polo porto base (SSTS de 18 de xullo de 1989, RX 1989 5870, de 15 de febreiro de 1994, RX 1994 1046, e de 8 de abril de 1996, RX 1996 6565), e aínda que o buque recale noutros portos, isto non determina a competencia dunha audiencia nacional (SAN de 11 de outubro de 1999, AS 1999 4379). As especiais características do buque determinan un réxime administrativo especial, que obriga ao seu rexistro –de conformidade coa Lei 27/1992, de 24 de novembro, dos portos do Estado e da Mariña Mercante– nun rexistro de buques e empresas navieiras ou no Rexistro Especial da Comunidade Autónoma de Canarias, constituído como segundo rexistro para favorecer a competitividade das empresas españolas.

5.3. Traballadores móbiles e as súas zonas de traballo

Non só os traballadores contratados en concreto para prestaren os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes se atopan sometidos a un réxime de mobilidade. Tamén é posible a existencia de traballadores individualmente móbiles, aínda que os centros de traballo aos cales estean formalmente adscritos sexan fixos, como por exemplo os traballadores daquelas empresas de construción que os desprazan ás distintas obras de conformidade co pactado no contrato de traballo, ou os traballadores de empresas de transporte de mercadorías ou de pasaxeiros, ao non constituíren centro de traballo vehículos como un camión, un autobús, un tren ou un avión (coa excepción, antes analizada, do buque).

Algunhas empresas con traballadores individualmente móbiles como mensaxeiros, repartidores, cobradores, reporteiros, enquisadores, comerciais ou guías turísticos asignan –para a organización da súa actividade produtiva– zonas de traballo a cada traballador/a ou grupo de traballadores, aínda que –insístese– os centros de traballo aos cales se atopan formalmente adscritos sexan fixos. Tal circunstancia debilita a dependencia característica do contrato de traballo, de aí as dificultades de discernir algunhas veces entre traballo dependente e traballo autónomo. E é que a prestación dos servizos nas instalacións da empresa é un indicio a favor da dependencia (STS de 11 de decembro de 1989, RX 1989 8947).

Unha modificación da zona de traballo é unha modificación das condicións de traballo que, se é substancial, deberá suxeitarse aos trámites do artigo 41 do ET, e que, se constitúe un prexuízo á formación profesional ou menoscabo á dignidade dos traballadores, determinará a posibilidade de resolver o contrato de traballo ao abeiro do artigo 50.1.a) do ET (STS de 13 de xullo de 1983, RX 1983 3779), como acontece de se diminuír a zona dun/ha cobrador/a de seguros cunha perda próxima á metade do salario (STXS de Canarias/As Palmas de 18 de xuño de 1996, AS 1996 2537), ou se á diminución da zona e do salario dun comercial se une a privación do vehículo (STXS de Castela e León/Valladolid de 7 de decembro de 1999, AS 2000 443).

O desenvolvemento regulamentario da relación laboral especial dos representantes de comercio a través do Real decreto 1438/1985, de 1 de agosto, contén no seu artigo 5 unha regulación especial das zonas de traballo, e aínda que a Lei 12/1992, de 27 de maio, sobre o contrato de axencia, reconduciu as actividades de intermediación cara ao campo da contratación civil (o que, en consecuencia, converteu a relación laboral especial dos representantes de comercio case nunha peza de arqueoloxía xurídica), non está de máis lembrarmos os elementos centrais da regulación especial das zonas de traballo, ao resultar factible a súa aplicación analóxica aos casos doutros traballadores individualmente móbiles con zonas de traballo.

Os devanditos elementos esenciais son estes: (1) no contrato escrito debe delimitarse a zona con demarcación onde ha de levarse a cabo a actividade; (2) ningunha das partes pode variar unilateralmente ningún dos extremos; (3) se o/a empresario/a asignase unha zona a outro/a traballador/a ou traballadores en prexuízo do primeiro, deberá compensalos economicamente, e caso de discrepancia farao o xulgado do social correspondente; (4) en calquera caso, o/a traballador/a pode solicitar a extinción do contrato pola vía do artigo 41.3 do ET co incremento das indemnizacións que se derivan da indemnización de clientela *ex* artigo 11 do Real decreto 1438/1985, de 1 de agosto (que remite ao seu artigo 5.4-5).

Resulta evidente que a remisión do artigo 5.5 do Real decreto ao artigo 41.3 do ET opera só para os efectos indemnizatorios, non para os efectos de obrigar o/a empresario/a a seguir os trámites do artigo 41 do ET canto á forma de acordar unha modificación das zonas de traballo que puidese supor unha modificación substancial das condicións de traballo, individual ou colectiva. Por outro lado, a xurisprudencia salientou –nunha interpretación axustada á letra e ao sentido da norma– que a aceptación da compensación económica establecida no artigo 5.4 deste real decreto con continuidade do contrato elimina a posibilidade de obter a indemnización por extinción (STS de 22 de febreiro de 1988, RX 1998 751).

6. Referencias bibliográficas

AGÍS DASILVA, M. (1999) *El lugar de trabajo. Fijación y modificación*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

GARCÍA MURCIA, J. (1996) *Traslados y desplazamientos en la empresa*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

MIÑAMBRES PUIG, C. (1985) *El centro de trabajo: el reflejo jurídico de las unidades de producción*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Seguridad Social.

ORTIZ LALLANA, M. C. (1994) *La movilidad geográfica en la empresa (el marco jurídico según la Ley 11/1994, de 19 de mayo)*. Madrid, Actualidad Editorial.

SERRANO OLIVARES, R. (2000) *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid, Consello Económico e Social.