

EL SUPREMO FIJA DOCTRINA SOBRE LA READMISIÓN DE DESPIDOS IMPROCEDENTES CUYOS CENTROS HAN CERRADO

salamanca24horas.com

La Sala Social del alto tribunal establece que no cabe exigirle un cambio de residencia sino indemnizarle por extinción de contrato

El Tribunal Supremo ha estimado el recurso de casación planteado por una trabajadora de una constructora que fue despedida de forma improcedente en el año 2011, y a quien la empresa, tras ser condenada por ello, ofreció readmitir en un centro de trabajo que implicaba un cambio de ciudad de residencia, ya que en el que estaba empleada hasta su despido, ubicado en Zaragoza, había cerrado. La sentencia, de la que sido magistrado ponente Fernando Salinas Molina, da la razón a la empleada y condena a Contratas y Obras Empresa Constructora S.A. a abonarle una indemnización de 45 días por año trabajado, así como los salarios dejados de percibir desde que se declaró la improcedencia del despido hasta ahora.

La Sala de lo Social del alto tribunal fija como doctrina que, declarada en sentencia firme la improcedencia de un despido con opción entre la readmisión o la extinción indemnizada, la empresa no puede optar válidamente por la readmisión si han variado sustancialmente las condiciones que regían antes de producirse el despido, como sucede al haberse cerrado el centro de trabajo en que prestaba servicios el trabajador. Si procede a una readmisión de esas características, que implique cambio de residencia, lo será "en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido", por lo que deberá declararse irregular, y comportará que proceda la extinción contractual indemnizada.

La mujer estuvo empleada en el centro de trabajo que la empresa tenía en Zaragoza desde enero de 1994 hasta julio de 2011. El verano de ese último año cerró el centro que tenía en la capital aragonesa. Tras ser condenada por despido improcedente, la empresa ofreció a la trabajadora la readmisión en el centro, a su elección, que mantenía abiertos en Barcelona, Tarragona, Madrid y Melilla. La trabajadora consideró ilegal la propuesta de la empresa y lo planteó en ejecución de sentencia ante el Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza, que rechazó que la readmisión acordada por la empresa fuese irregular por lo que no acordó la extinción de la relación laboral. El Tribunal Superior de Justicia de Aragón confirmó ese fallo.

La mujer apeló al Supremo invocando una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que consideraba contradictoria con la de Aragón, ya que sí había considerado irregular una readmisión de una trabajadora despedida en centro distinto al suyo por cierre. El Supremo ha estimado ahora el recurso de la mujer y destaca que el reingreso en cualquiera de los centros que ofrecía la empresa "comportaba un cambio de residencia y, en consecuencia, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo". Ello supone "una trascendente novación del contrato que conlleva una transformación de los aspectos fundamentales de la relación jurídico-laboral e implicaría para la trabajadora una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable".

El tribunal sienta doctrina sobre la interpretación que debe darse a los artículos 53.5 y 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que versan sobre la opción de readmisión laboral, y, al aplicarla al caso, establece que "al realizarse la readmisión en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido la misma debe declararse irregular, lo que comporta que deba declararse la procedencia de la extinción contractual indemnizada".

El voto argumenta que debió desestimarse el recurso planteado por no existir contradicción entre las sentencias del TSJ de Aragón y el de Galicia, ya que en esta decisión recurrida el cierre del centro de trabajo se produjo simultáneamente al cese de los trabajadores del mismo (una de ellas, la recurrente) de forma que ese cierre se halla en la 'foto fija' (es decir, la situación existente en el momento del despido). Según los magistrados discrepantes, resulta innegable que el centro de trabajo llevaba sin actividad durante un año lo que justificaba extinción de contratos por causa objetiva o bien la movilidad geográfica.