

LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN *UNIFICACION DE DOCTRINA* ACERCA DEL DERECHO A UNA COMPENSACIÓN EN EL CASO DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA DEL TRABAJADOR

(A propósito de la STS de 19 de abril de 2004)

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, septiembre de 2004

SUMARIO

1.- La situación jurisprudencial anterior.

2.- La Doctrina unificada de la STS de 19 de abril de 2004.

3.- Valoración crítica de la Sentencia.

Anexo: STS, Sala de lo Social de 19 de abril de 2004. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido.

LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACION DE DOCTRINA ACERCA DEL DERECHO A UNA COMPENSACIÓN EN EL CASO DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA DEL TRABAJADOR

1.- LA SITUACIÓN JURISPRUDENCIAL ANTERIOR

1.- Si bien la calificación jurídica del supuesto del cambio de centro de trabajo de un trabajador sin implicar cambio en su residencia habitual, como supuesto no incluido en el art. 40 del ET y reconducible al *“ius variandi”* del empresario (arts. 5.c) y 20.1 del ET), ha sido jurisprudencialmente unánime, no ha sucedido lo mismo con el tratamiento de las consecuencias compensatorias, habiendo sido esta cuestión tradicionalmente objeto de sentencias contradictorias por parte de las Salas de lo Social de los distintos Tribunales Superiores de Justicia.

Así, mientras algunos Tribunales – singularmente, los Tribunales Superiores de Justicia de Navarra (por todas, SS.TSJ de 4 de enero de 1994, Ar/250, de 28 de febrero de 1994, Ar/506, de 15 de marzo de 1994, Ar/1076 o de 30 de diciembre de 1996, Ar/4525), de Canarias/Las Palmas (por todas, STSJ de 27 de julio de 1995, Ar/3010), de Canarias/Santa Cruz de Tenerife (por todas, STSJ de 5 de enero de 2000, Ar/207), de Castilla-León/Valladolid (por todas, SS.TSJ de 15 de diciembre de 1992, Ar/6114, de 4 de enero de 1994, Ar/249 o de 15 de marzo de 1994, Ar/1076), de Murcia (por todas, STSJ de 20 de octubre de 1993, Ar/4437), del País Vasco (por todas, STSJ de 4 de febrero de 1997, Ar/780) o de Andalucía/Granada (por todas, STSJ de 23 de marzo de 1993, Ar/1316),- mantenían la tesis de que solamente cabe compensar económicamente los supuestos de movilidad geográfica que no comporten para el trabajador un cambio en su residencia habitual en el caso de que el pacto colectivo o individual así lo establezcan, otros Tribunales -

singularmente, los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña (por todas, SS.TSJ de 3 de julio de 1991, Ar/4777, de 25 de septiembre de 1991, Ar/5581, de 19 de noviembre de 1992, Ar/5543, de 25 de noviembre de 1992, Ar/5558, de 3 de febrero de 1993, Ar/786, de 19 de julio de 1992, Ar/3580, de 15 de febrero de 1994, Ar/561, de 14 de marzo de 1994, Ar/1265, de 3 de mayo de 1994, Ar/2030, de 5 de julio de 1996, Ar/2911, de 11 de noviembre de 1996, Ar/4830, de 16 de julio de 1997, Ar/3554, de 13 de noviembre de 1997, Ar/3927, de 18 de febrero de 1999, Ar/900 o de 3 de julio de 2000, Ar/3688) y de Madrid (por todas, SS.TSJ de 7 de abril de 1992, Ar/2119 o de 13 de diciembre de 1994, Ar/5033),- se manifestaban a favor de reconocer a los trabajadores afectados por un cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia el derecho a una indemnización por los *mayores gastos* de desplazamiento y por el *mayor tiempo* invertido derivados de la movilidad geográfica.

2.- En efecto, en línea con la primera tesis interpretativa, se señalaba que

“en supuestos como el presente, de cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia, la única compensación posible, a salvo lo que puedan prever las normas sectoriales o de empresa, ha de venir dada por acuerdo entre las propias partes o sus representantes” (STSJ de Castilla-León/Valladolid, de 15 de diciembre de 1992, Ar/6114).

En el mismo sentido, la STSJ de Castilla-León/Valladolid, de 4 de enero de 1994, Ar/249, argumentaba que

“(el trabajador demandante) no puede pretender unas compensaciones que carecen de fijación legal o pactada, pues ni la Ordenanza del sector contempla estos supuestos, ni el convenio de aplicación tampoco lo prevé (de modo que, al tratarse de un conflicto de intereses surgido *“como consecuencia de una*

actuación legítima de la empresa que no ha vulnerado normas legales, ello en su caso habrá de ser regulado por las partes acudiendo a la necesaria negociación, pues no cabe reclamar perjuicios de una actuación legítima y ajustada a derecho” .

En esta misma línea abundaban las SS.TSJ de Castilla-León/Valladolid, de 15 de marzo de 1994, Ar/1076 o de Navarra, de 28 de febrero o de 15 de marzo de 1994, Ar/506 y 1076, en las que, tras señalar que el art. 40 del ET sólo es aplicable a los cambios de centro de trabajo que *“conlleven cambio de residencia”*, se rechazaba la petición de los trabajadores de percibir unas compensaciones económicas por cambio de centro de trabajo sin alteración del domicilio, *“aunque ello comporte una mayor tiempo y gasto de desplazamiento para iniciar el tiempo de prestación laboral”*, ya que el ordenamiento no les *“atribuye otro derecho que el de exigir la adecuada compensación en los términos previstos en el convenio colectivo”* .

Más rotunda y claramente se expresaba la STSJ de Navarra, de 30 de diciembre de 1996, Ar/4525, al señalar que

“En la actualidad, tras la derogación expresa de la Disposición Final Cuarta de la Ley 8/1980, de 8 de marzo y de las OO.MM (de 1 de febrero y de 4 de junio de 1958, sobre el plus de distancia, y de 24 de octubre de 1958, sobre el plus de transporte) por la Disposición Derogatoria de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, cualquier compensación económica por los cambios desde un centro de trabajo a otro, que no impliquen cambio de residencia, sólo podrá establecerse por la autonomía individual en el contrato o por la colectiva en los convenios. Por tanto, a partir de la derogación de las citadas OO.MM, no existe ninguna norma legal o convencional que establezca el derecho de los actores a percibir una compensación económica por el desplazamiento temporal a un nuevo

centro de trabajo, sin necesidad de cambio de residencia, laguna legal que sólo puede ser suplida acudiendo a una negociación entre las partes”.

Idéntico criterio sentaría la Sentencia de ese mismo Tribunal de 4 de enero de 1994, Ar/250, señalando que los trabajadores *“no pueden pretender unas compensaciones que carecen de fijación legal o pactada”*, de modo que, al tratarse de un conflicto de intereses surgido *“como consecuencia de una actuación legítima de la empresa que no hay vulnerado normas legales, ello en su caso habrá de ser regulado por las partes acudiendo a la necesaria negociación, pues no cabe reclamar perjuicios de una actuación legítima y ajustada a derecho”*.

En este mismo sentido se manifestaba la STSJ del País Vasco, de 4 de febrero de 1997, Ar/780, señalando que

“nuestro legislador no desconoce las situaciones de cambio de lugar de trabajo, como tampoco lo hicieron los negociadores del referido convenio colectivo, pero en ninguno de ambos casos se dispone derecho a compensación económica alguna a favor del trabajador, en clara muestra de que no se ha estimado digno de protección el perjuicio que le ocasiona ese mayor tiempo de desplazamiento de su lugar de residencia al del centro de trabajo... Conclusión a la que no obsta un mandato como el establecido en el art. 1256 del Código Civil, que únicamente ordena que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de una de las partes, sin que contenga regla alguna estableciendo compensación económica para los casos de modificación unilateral de las condiciones contractuales”.

O también la STSJ de Navarra, de 30 de diciembre de 1996, Ar/4525, señalando que

“en la actualidad, tras la derogación expresa... de las OO.MM de 1958, cualquier compensación económica por los cambios desde un centro de trabajo a otro, que no impliquen cambio de residencia, sólo podrá establecerse por la autonomía individual en el contrato o por la colectiva en los convenios”.

En definitiva, como señalaba la STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 1994, Ar/3471 – minoritaria, por cierto, respecto de la doctrina judicial que venía manteniendo reiteradamente esta Sala,- en los cambios de centro de trabajo que no impliquen cambios de residencia nos encontramos *“ante un supuesto de movilidad, manifestación del poder directivo, incluido en el ejercicio regular de las facultades directivas del empresario a que se refieren los arts. 5.c) y 20.1 del ET”.*

3.- Frente a la tesis interpretativa anterior, el criterio de que debía reconocerse a los trabajadores el derecho a una compensación sería apuntado inicialmente por la STSJ de Canarias/Las Palmas, de 22 de enero de 1991, Ar/673, al conocer de una reclamación compensatoria de los trabajadores en el caso de un cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia. La Sentencia se refiere, *“obiter dicta”*, a *“la mayor onerosidad sobrevenida en las obligaciones de trabajo, una vez que la empresa abona el gasto de transporte,... causada por el tiempo adicional que el actor pueda emplear en trasladarse al nuevo centro de trabajo”*, si bien en el caso a examen (nueve kilómetros de distancia por autovía) entendió que esa mayor onerosidad no tenía la suficiente entidad a los efectos pretendidos.

Sobre estas mismas bases, será el TSJ de Cataluña el que defenderá posteriormente con mayor reiteración y fundamentación el derecho del trabajador a percibir compensaciones en estos casos.

Su tesis sería inicialmente expuesta en la Sentencia de 3 de julio de 1991, Ar/4777, referida a una reclamación de los trabajadores por cambio de centro de trabajo dentro del municipio de Barcelona de una compensación económica o, en su caso, a elección de la empresa, de una reducción de jornada. La Sentencia aceptó la reclamación argumentando que *“una cosa es que la empresa pueda ejercitar aquel cambio y otra distinta que los trabajadores no sean compensados si sufren como consecuencia del mismo algún tipo de gravamen, ya que el equilibrio inicial existente entre las prestaciones de ambas partes se vería roto si no fuese atendida la pretensión de los promotores... pues aceptar la tesis contraria supondría olvidar el carácter conmutativo que tiene el contrato de trabajo, en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga, es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarle, pero naturalmente referido a cada situación individual demostrada, tomando en consideración el gravamen que ya tenía, respecto del tiempo invertido en el desplazamiento y gasto de transporte, en relación al antiguo centro de trabajo”..*

A partir de esta Sentencia, el TSJ de Cataluña mantuvo reiteradamente, con tan sólo una excepción (la antes citada Sentencia de 2 de septiembre de 1994, Ar/3471) esta tesis interpretativa. Así sucedió, entre otras más, con las SS.TSJ de Cataluña, de 25 de septiembre de 1991, Ar/5581, de 25 de noviembre de 1992, Ar/5558, de 3 de febrero de 1993, Ar/786, de 19 de julio de 1993, Ar/3580, de 15 de febrero de 1994, Ar/561, de 14 de marzo de 1994, Ar/1265 o de 3 de mayo de 1994, Ar/2030.

La STSJ de Cataluña, de 9 de junio de 1995, señalaría, en este preciso sentido, que

“deviene indiscutible el derecho de los trabajadores afectados a ser indemnizados o a percibir la correspondiente compensación cuando tal cambio

implique para ellos un mayor coste económico del transporte o un mayor tiempo invertido con relación al que tenían anteriormente respecto del antiguo centro ya que el equilibrio inicialmente existente entre prestaciones y contraprestaciones del trabajador y empresa se vería alterado afectando así a la naturaleza conmutativa que es propia del contrato de trabajo”.

O el mismo TSJ de Cataluña en su Sentencia de 16 de julio de 1997, Ar/3553, señalaría que (frente a la Doctrina judicial dominante que venía conectando la obligatoriedad de compensaciones solo con una previsión expresa en el Convenio Colectivo) lo que resultaría preciso sería, precisamente lo contrario, ésto es, que la compensación procedería en caso de que el Convenio no hubiese contemplado la cuestión porque, en otro caso, habría que estar al tratamiento convencional de la misma, de modo que:

“derogadas las OO.MM de 1958, la legitimidad de un crédito retributivo... exige no solo la efectiva ruptura del equilibrio contractual sino también que dicha circunstancia no hubiera sido contemplada en la norma (convencional)”.

Por último es de destacar que la tesis favorable a la compensación es estos supuestos, no solamente fue mantenida por el TSJ de Cataluña, sino también por otros Tribunales Superiores como, ocasionalmente, el de Madrid. Así las Sentencias de 7 de abril de 1992, Ar/2119, o de 13 de diciembre de 1994, Ar/5033, sostendrían este mismo criterio, argumentando en base al art. 1256 del Código Civil que impide dejar el cumplimiento de lo pactado al libre arbitrio de una de las partes.

2.- LA DOCTRINA UNIFICADA DE LA STS DE 19 DE ABRIL DE 2004.

4.- Así las cosas, se hacía absolutamente necesaria la unificación doctrinal mediante la intervención interpretativa del Tribunal Supremo, siendo la STS de

19 de abril de 2004 la que ha puesto fin a esta ya larga historia de desencuentros en la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia.

La doctrina sentada por el Tribunal Supremo en esta Sentencia viene a ser la siguiente:

1º) *“Las OO.MM de 1958 quedaron derogadas por la Ley 11/1994 y desde la fecha de su entrada en vigor no existe otra fuente de posibles compensaciones que los pactos, bien colectivos, bien individuales... Está legalmente prevista la indemnización por gastos de traslado de trabajador y familia cuando el del centro de trabajo implica la necesidad de cambio de residencia, mas cuando el traslado no exija cambio de residencia, no establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo, o, en su caso, la posibilidad de extinguir el contrato con la indemnización legalmente establecida”.*

2º) *“No queda precepto alguno que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo. La sentencia recurrida basa su pronunciamiento en el art. 1101 del Código Civil, precepto que ordena indemnizar daños y perjuicios a los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquellas. Y en los supuestos de cambio de centro de trabajo, ajustados a los mandatos del art. 40 del ET, no concurre ninguna de esas circunstancias, pues la actuación empresarial está autorizada por Ley y no supone incumplimiento de la obligación”.*

3.- VALORACIÓN CRÍTICA DE LA SENTENCIA.

5.- A nuestro juicio, la Sentencia en unificación de doctrina del Tribunal Supremo acierta en su argumentación de fondo, al interpretar que no existe una laguna en la regulación legal sobre el tema, no aplicando, en consecuencia, el principio de subsidiariedad normativa según el cual resultaría aplicable la ley general en defecto de ley especial, esto es, los artículos del Código Civil referidos a los contratos en defecto de regulación especial laboral.

En efecto, una interpretación lógica y sistemática de los preceptos legales reguladores de la movilidad geográfica (art. 40 del ET), de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 del ET) y del poder de dirección empresarial (arts. 5.c) y 20.1 del ET) conducen a la conclusión de que la movilidad geográfica sin cambio de residencia está regulada por la ley especial laboral, lo que conjura la necesidad de acudir a la ley general civil.

6.- Así, discurrendo por la línea interpretativa señalada, sería posible defender que una interpretación sistemática de lo dispuesto en los arts. 40 del ET (para los traslados y desplazamientos temporales), 41 del ET (para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo) y 5.C) y 20.1 del ET (para el poder de dirección del empresario) permite pensar que la voluntad del legislador laboral ha sido la de no conceder al trabajador derecho compensatorio alguno – salvo pacto colectivo o individual más favorable que lo estableciera - en los casos de modificaciones del lugar de trabajo que no tengan el carácter de sustanciales, esto es, en los supuestos de movilidad geográfica distintos de los traslados y desplazamientos temporales con cambio de residencia del trabajador afectado, abandonándose al poder de especificación contractual del empresario tales decisiones, sin que por tanto del ejercicio normal de un derecho por parte del empresario pueda derivar derecho

compensatorio alguno para el trabajador a falta de norma legal o pactada que lo establezca.

Y ello es así porque cuando la ley reconduce estos supuestos de movilidad geográfica a la esfera del *“ius variandi”* empresarial ordinario, en el fondo lo que está diciendo es que la empresa está aplicando lo dispuesto en el contrato y no modificándolo, ya que el empresario le está ordenando *“realizar el trabajo convenido”* y no otro, al actuar éste *“en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*. Y de la simple aplicación de un contrato no puede deducirse, como hacía la doctrina interpretativa contraria anterior, que se ha producido *“un desequilibrio en las prestaciones sinalagmáticas”* de las partes que haya necesariamente que compensar.

7.- Piénsese, además, haciendo una interpretación lógica de los preceptos legales reguladores de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en lo ilógico de los resultados adonde conduce una tal interpretación compensatoria de una modificación accesorio o no sustancial de las condiciones de trabajo:

- a) En primer lugar, a compensar económicamente una modificación no sustancial de condiciones de trabajo cuando el art. 41 del ET no compensa siquiera las modificaciones sustanciales, a salvo las excepcionales posibilidades resolutorias del contrato por parte del trabajador. Así, si para los supuestos de modificación más graves – las sustanciales – no se prevé legalmente una compensación económica, no parece lógico que se establezca ésta para los supuestos de modificación menos graves – las no sustanciales -.
- b) En segundo lugar, a compensar económicamente a los trabajadores solamente en aquellos supuestos de movilidad geográfica sin cambio de residencia cuando, acaso, un trabajador trasladado, en el sentido

del art. 40.1 del ET, que no quisiera cambiar su residencia –sino que mantuviera la de origen, asumiendo los gastos o dificultades que comportase su presencia diaria en el centro de trabajo- no tendría derecho a esa compensación económica ya que la norma legal – en este caso, clara y expresa – no prevé sino el derecho a la compensación económica por el cambio de domicilio (art. 40.1 y 4 del ET), lo que impediría la aplicación del derecho supletorio.

- c) Todavía más, en tercer lugar, si se llevase a sus últimas consecuencias la Doctrina implícita a la tesis favorable a la compensación de que se trata y apoyándose en los mismos argumentos legales que le sirven de fundamento, podría sostenerse que siempre que, como consecuencia de una decisión derivada del poder directivo ordinario empresarial resultase algún perjuicio económico para los trabajadores, éstos ostentarían un derecho a ser compensados. Así, por ejemplo, un mero cambio de puesto de trabajo del que se derivase que el trabajador dejase de percibir un complemento de puesto de trabajo, u otras situaciones de similar significación, darían lugar, aplicando la indicada doctrina, a la reclamación de las oportunas compensaciones, lo cual carece de toda lógica.

8.- Pero, además, aún admitiendo por hipótesis la existencia de una laguna legal acerca del derecho a una compensación económica de los trabajadores afectados por un cambio de centro de trabajo que no exija cambio en su residencia habitual, cabría preguntarse por el fundamento jurídico positivo en la regulación de las obligaciones y contratos del Código Civil del denominado *“principio que exige la necesidad de mantener el equilibrio entre las partes derivado de un contrato de trabajo”*.

Profundizando en el tema, en términos hipotéticos, cabría imaginar hasta tres fundamentos distintos, si nos atenemos a algunas sentencias que los han utilizado:

1º) En primer lugar, cabría traer a colación los arts. 1101 y ss. del Código Civil, según el primero de los cuales *“quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieran en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contraviniesen al tenor de aquella”*.

Pues bien, no parece, a la vista de la literalidad de este precepto, que pueda condenarse a alguien a abonar una indemnización daños y perjuicios cuando en el cumplimiento de sus obligaciones no hubiera incurrido en dolo, negligencia o morosidad o contravenido de alguna manera el tenor de las mismas.

Así pues, no resultaría aplicable este precepto a los supuestos del ejercicio de un derecho, tal cual sucede en el caso del empresario que ordena al trabajador al cambio de centro de trabajo con base en su *“ius variandi”* reconocido por los arts. 5.c) y 20.1 del ET.

En esta precisa línea argumentativa, recogida expresamente en la Sentencia objeto de este comentario, se situó la STSJ de Madrid, de 14 de septiembre de 1995, al considerar que

“el cambio de puesto de trabajo acordado no entrañó una modificación sustancial de las condiciones de trabajo... ya que no determinó cambio de residencia, ni objetivamente era idóneo para determinarla y, en consecuencia, el traslado producido no ha incurrido en dolo, negligencia o morosidad, ni ha incumplido obligación alguna de la demandada para con sus trabajadores, no

dándose por tanto los requisitos exigidos por el artículo 1101 del Código Civil, para viabilizar las reclamaciones propuestas, en base a los daños y perjuicios que hubiera podido producir el traslado”.

2º) En segundo lugar, cabría argumentar con base en el art. 1256 del Código Civil, según el cual *“la validez y cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.*

Sin embargo, tampoco parece que éste sea el caso cuando hablamos de decisiones de movilidad geográfica sin cambio de residencia del trabajador ya que no poseen el carácter de modificación sustancial de condiciones de trabajo, esto es, de modificación contractual.

En estos casos no es que la validez o el cumplimiento del contrato se deje en manos del empresario, ya que nuestra legislación laboral le reconoce ese derecho de especificación contractual al reconducir estos supuestos a la esfera directiva del empresario en los arts. 5.c) y 20.1 del ET. No existe, pues *“arbitrariedad”* alguna en la actuación empresarial sino *“ejercicio legítimo de un derecho”* del que no puede lógicamente derivar perjuicio alguno económico para el empresario, salvo que lo estableciera expresamente una norma legal o un pacto colectivo o individual.

Además, como ha señalado la STSJ de I País Vasco, de 4 de febrero de 1997, Ar/780, aún admitiendo que se tratase de una modificación unilateral de las condiciones contractuales, *“el art. 1256 del Código Civil... únicamente ordena que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de de una de las partes, sin que contenga regla alguna estableciendo compensación económica”* para tales supuestos.

3º) En tercer lugar, en fin, cabría alegar la doctrina jurisprudencial de la cláusula *“rebus sic stantibus”* o, si se quiere, de la doctrina de *“la quiebra de la base del negocio jurídico o de la equivalencia de las prestaciones”*, según la que, cuando se produjera una alteración sustancial de las circunstancias que dieron lugar al pacto inicial, habiéndose modificado la prestación de alguna de las partes, cabría la modificación proporcional de la contraprestación de la otra parte.

A nuestro juicio, sin embargo, esta doctrina jurisprudencial no resultaría de aplicación al supuesto que nos ocupa dado que los Tribunales de Justicia vienen aplicando restrictivamente esta doctrina solamente a aquellos casos extremos por la alteración que la misma supone de los principios *“pacta sunt servanda”* y de seguridad jurídica.

Así la STS de 15 de marzo de 1994, Ar/1784, señalará que deben concurrir para su aplicación los tres requisitos siguientes:

“a) Alteración completamente extraordinaria de las circunstancias en el momento de cumplir el contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración.

b) Una desproporción inusitada o exorbitante entre las prestaciones de las partes contratantes, que rompa el equilibrio de las prestaciones.

c) Que todo ello acontezca por la supervivencia de circunstancias radicalmente imprevisibles”.

Llevando los anteriores planteamientos jurisprudenciales al supuesto de hecho que nos ocupa, no parece que se produzca en estos casos una alteración extraordinaria de las circunstancias contractuales ni tampoco una

desproporción inusitada entre las prestaciones de ambas partes, ya que todo se reduce a la mayor onerosidad provocada por el cambio de centro de trabajo en atención al lugar donde están ubicados los concretos domicilios particulares de los trabajadores afectados.

Por otra parte, tampoco concurre el requisito de encontrarnos ante una circunstancia sobrevenida radicalmente imprevisible puesto que, desde el momento en que el cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia del trabajador entra dentro de la esfera del poder directivo empresarial, tal circunstancia se encuentra siempre presente.

A mayor abundamiento, como es sabido, en el ordenamiento laboral la modificación sustancial de las condiciones de trabajo está sometida al régimen específico de los arts. 40 y 41 del ET en los que se incluyen las alteraciones de la base del negocio que generan una ruptura grave del equilibrio entre las prestaciones, habiéndose procedido de esta manera a legalizar laboralmente la doctrina jurisprudencial civil de la ruptura de la base del negocio jurídico, lo que impide lógicamente su aplicación por vía subsidiaria, puesto que la voluntad del legislador especial laboral ha sido precisamente la de limitar su aplicación a los supuestos legalmente previstos y no a otros.

Así pues, no parece posible encontrar un acomodo jurídico positivo en precepto alguno del Código Civil a la voluntarista doctrina judicial que acude al principio del equilibrio de las prestaciones sinalagmáticas contractuales para fundamentar el derecho a una compensación económica de los trabajadores afectados por un cambio de centro de trabajo que no exige cambio de residencia.

9.- En definitiva, de los desarrollos precedentes, se desprende nuestra conformidad básica con la Doctrina establecida en la Sentencia comentada.

Tan solo estimamos que debe formularse una objeción puntual a la misma. En efecto, en la medida en que, *obiter dicta*, se señala en el párrafo penúltimo de su Fundamento de Derecho Tercero que el trabajador que es objeto de un cambio de centro que no exija cambio de residencia puede tener “*la posibilidad de extinguir el contrato con la indemnización legalmente establecida*” debe significarse que, en nuestra opinión, tal situación no determinaría, por sí sola, el nacimiento del derecho a una extinción indemnizada del contrato, al ser ajena a las contempladas en los arts. 40, 41 o 50 del ET.

Bufete

A b d ó n P e d r a j a s

ABOGADOS ASOCIADOS

ANEXO

**STS, Sala de lo Social de 19 de abril de 2004. Ponente Excmo. Sr. D. Luis
Ramón Martínez Garrido.**