

La indemnización por traslado. La importancia de los detalles

A propósito de la STSJ Galicia de 7 de abril de 2017

18 junio de 2017

En materia de traslados, el artículo 40 del ET precisa que el traslado una vez comunicado, y sin perjuicio de su impugnación, es ejecutivo en el plazo señalado, lo que implica que el trasladado no puede negarse a ello, como norma general, y desde ese momento la decisión empresarial surte los efectos derivados de aquel y la percepción de la compensación por gastos.

Mejorando los mínimos estatutarios, determinados convenios colectivos aparte de regular los gastos de viaje del trabajador y su familia, los de traslado de muebles y enseres, también establecen indemnizaciones compensatorias por dicha movilidad geográfica. Es el caso, por ejemplo, del artículo 28 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de A Coruña, donde se establece:

“Traslados. - Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en el que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual. NA CORUÑA

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, previa comunicación a la Representación Sindical, proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será avisado previamente con, por lo menos, 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se percibirán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y tres dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado”.

Pues bien, la cuestión litigiosa que se analiza por la STSJ Galicia de 7 de abril de 2017 (RS 4651/2016; Asunto Maessa), se centraba en determinar si, tal y como sostenía la parte actora, tesis que fue acogida por la SJS nº 2 de Ferrol, resulta irrelevante que el trabajador ya no prestase servicios en la empresa en el año 2015, año al que se refiere la tercera anualidad de la indemnización por traslado, al tratarse de una "indemnización diferida"; o si por el contrario, tal y como sostenía la Empresa, dicha indemnización pierde su razón de ser no generándose el derecho a su devengo, al haber causado baja el trabajador en la empresa por incapacidad permanente declarada en el mes de marzo de 2014.

Los antecedentes del caso enjuiciado son:

1.- Mediante comunicación de fecha 15 de noviembre de 2011 la empresa notificó al demandante que se le trasladaba al centro de trabajo ubicado en Sestao, con efectos del 29 de diciembre de 2011, si bien la incorporación no se produjo hasta el 19 de febrero de 2013.

2.- Estuvo en situación de incapacidad temporal por el período comprendido entre el 7 de diciembre de 2011 al 25 de septiembre de 2013 y prestó servicios en el centro de trabajo de Sestao entre los días 19 de febrero al 5 de marzo de 2013.

3.- El actor fue declarado en situación de IPT con fecha de efectos del 18 de marzo de 2014.

4.- Siguiendo la literalidad del precepto convencional y con base en la retribución bruta anual del trabajador los tres pagos de la indemnización debieron ser:

Indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro (15-11-2011). Por STSJ Galicia de 12 de junio de 2015 se condenó a la empresa al importe de 9.108,04.-€.

20% de las percepciones anuales brutas al comenzar el segundo año. Por SJS nº 1 Ferrol de 25 de septiembre de 2015 se condenaba a la empresa a la cantidad de 5.204,59.-€.

Y el 20% de dichas percepciones anuales brutas al comenzar el tercer año. Por SJS nº 2 Ferrol de 17 julio 2016, confirmada por la STSJ Galicia que comentamos, se condenaba a la empresa a la cantidad de 5.204,59.-€, más el interés por mora del 10%.

Estamos a presencia de un tema ciertamente inusual. Habiendo prestado servicios el trabajador solamente 15 días en su nuevo centro de trabajo ¿no estaríamos en presencia de un enriquecimiento injusto por su parte si consolidase el pago de los tres plazos de la indemnización compensaría?

¿No es más ajustado a Derecho sentar que si ya en marzo de 2014 causa baja por acceder a una IPT no puede devengar una indemnización prevista en su abono para el año 2015?

Al final, acorde a la doctrina judicial del tribunal territorial gallego, la literalidad de la norma convencional y la no exclusión del pago diferido indemnizatorio, por una extinción contractual habida en el ínterin del abono de los plazos, comporta el devengo íntegro de dicha indemnización compensatoria. Circunstancia que al final comporta un total del 75% de las percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro.

La fundamentación jurídica de la STSJ es bastante clara al respecto:

*“Y en el presente caso, es claro que del tenor literal del precepto convencional la reclamación efectuada por la parte demandante encuentra un evidente soporte, porque constatada la realidad del traslado del trabajador desde Ferrol, al nuevo centro de trabajo en Sestao -Vizcaya-, **automáticamente nace el derecho a la indemnización por traslado, con independencia de que su abono se difiera en tres anualidades, sin que la norma convencional exima a la empresa de su abono en el caso de que el trabajador hubiera causado baja en la misma** -tal como ha sucedido en el supuesto enjuiciado-, porque las partes negociadoras del convenio no han pactado dicha*

exclusión, y es evidente que si el precepto convencional no exige que para la percepción de la indemnización el trabajador tenga que seguir prestando servicios y estar en situación de activo en la empresa, no puede el intérprete de la norma establecer unas consecuencias distintas de las queridas por las parte negociadoras del Convenio, por lo que no puede calificarse de incorrecta o no ajustada a Derecho la aplicación e interpretación del citado precepto convencional, que ha hecho la Magistrada de instancia”.

En definitiva, consumado el traslado el trabajador afectado tiene derecho al importe total indemnizatorio, aun cuando a corto o medio plazo, por ejemplo, cause baja voluntaria o acceda a una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

De esta manera podrían darse determinados casos donde, por la escasa antigüedad del trabajador, lo previsible será que ante textos convencionales como el analizado, el trabajador acepte el traslado para percibir la indemnización compensatoria (en total 75% de las percepciones anuales brutas) causando baja voluntaria al cabo de un tiempo, en lugar de optar por la resolución indemnizada con 20 días de salario por año de servicio.

En el caso analizado y aparte de los gastos y dietas que abonó la empresa, al final y por la simple prestación de servicios en el nuevo centro de trabajo de 15 días, el trabajador accedió a 19.517,22.-€ como importe indemnizatorio por el traslado.

Se hace pues imprescindible, para evitar situaciones como la analizada, que los convenios colectivos regulen adecuadamente los mecanismos indemnizatorios y las causas de su exclusión, pues la evidente intención de la parte empresarial no creemos sea abonar compensaciones por una simple y breve prestación de servicios en nuevo centro de trabajo que exija cambio de residencia, si a corto plazo el contrato se ve extinguido a iniciativa del trabajador afectado. Y ello por cuanto, ante cualquier eventual conflicto interpretativo de un artículo convencional pueden prevalecer interpretaciones literales por encima de otras por evidentes que parezcan.

Para su información y conocimiento, puede consultar en el siguiente enlace la [Sentencia del TSJ Galicia de fecha abril de 2017](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es