

S TSJCV 26/1/2021

n cuanto a la inexistencia de perjuicio al trabajador por haberse retractado la empresa demandada de la medida de reducción salarial temporal antes de que la misma tuviera efectos, la Sala hace suya la doctrina establecida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid de fecha 31 de octubre de 2012 (ROJ: STSJ M 15406/2012 - ECLI:ES:TSJM:2012:15406), Sentencia: 714/2012

Recurso: 3753/2012, según la cual la revocación de la empresa de su decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, cuando tenía conocimiento de que el trabajador ya ha optado por la extinción del contrato, es del todo punto inoperante. Y ello porque como dice la meritada sentencia en aplicación de lo establecido en el art. 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 1262 del Código Civil, pero que es perfectamente extrapolable a lo establecido en el art. 41.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *"(...) la norma contempla un procedimiento en virtud del cual la decisión empresarial de movilidad geográfica debe adoptarse y ser puesta en conocimiento del trabajador, a quién dicha norma le otorga el derecho de opción que, de ejercitarlo, impide a la empresa dejar sin efecto su decisión porque, de lo contrario, estaría vaciando de contenido el propio precepto legal, eludiendo el derecho del trabajador de optar ante una decisión empresarial que solo sería revocable si se adopta antes de que el trabajador ejercitase ese derecho y ello, además, sin que la empresa justifique en modo alguno la razón del cambio de decisión adoptada.*

Así es, la teoría general de los contratos, en cuanto que éstos se configuran como acuerdo de voluntades, es perfectamente aplicable al caso porque, según reiterada jurisprudencia, " no puede considerarse contraria a Derecho la aplicación por analogía de las reglas de

hermética contractual a otros actos jurídicos, previos o posteriores al contrato mismo, en cuanto estas reglas deben aplicarse a todo el tracto contractual", de tal manera que, con base en esas reglas, se impide el efecto que ha provocado la empresa con su decisión revocatoria, una vez realizada la opción.