

## Comentario Laboral

### Información a la Representación Legal de los Trabajadores en supuestos de reestructuración de plantillas

Septiembre 2017

#### A propósito de la STS de 29 de junio de 2017

En caso de reestructuración de plantilla, es decir, para los supuestos de extinciones colectivas, la exigencia en un convenio colectivo de un informe previo de la representación legal de los trabajadores (RLT) ¿puede extenderse a los supuestos de despido individual que no superan umbrales?

Imaginemos un convenio colectivo que contenga una previsión específica en materia de información a la RLT. En concreto, del siguiente tenor: “3. Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias: (...) 5º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones: a. Reestructuraciones de plantilla y **ceses totales o parciales**, definitivos o temporales de aquélla”.

Tal era la redacción del art. 52.3.5 del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda, Suelo y Equipamiento de Sevilla, S.A (Emvisesa), siendo la cuestión controvertida que se planteó si la solicitud a la RLT para que emitiera su correspondiente informe, procedía no solo con los despidos colectivos, sino también con los despidos objetivos individuales que igualmente no dejan de ser una reestructuración o cese parcial de la plantilla de la entidad.

Es, en efecto, el caso analizado y que ha dado lugar a la relevante **STS dictada con fecha 29 de junio de 2017** (RCUD 1512/2015) y que parte de los siguientes antecedentes de interés:

- El día 4 de octubre de 2012 la empresa Emvisesa comunicó el despido objetivo a una gestora administrativa por causas organizativas y productivas, con fecha de efectos de dicho día.
- Al menos 6 trabajadores más fueron despedidos en la misma fecha.
- Tras el despido de la trabajadora, sus funciones pasaron a ser desarrolladas por otros dos compañeros
- La SJS nº 11 Sevilla de 3 mayo de 2013 declaró el despido objetivo como procedente.
- Sin embargo, la Sala de lo Social del TSJ Andalucía (Sevilla), en sentencia de 22 de octubre de 2014 (RS 2360/2013), estimando el recurso suplicatorio de la trabajadora lo declaró improcedente, al entender que el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación impuesta en el convenio impedía el análisis de las razones del despido objetivo que se amparaba en causas organizativas y de producción.

La reciente sentencia del TS nos recuerda que los requisitos formales del despido por causas objetivas, se establecen en el art. 53.1 ET consistiendo en esencia en:

- a) Comunicación escrita al trabajador, expresando la causa.
- b) Puesta a disposición de la indemnización y,
- c) Concesión de un plazo de preaviso.

El precepto establece igualmente la intervención de la representación legal de los trabajadores, precisamente en el apartado c). Esta exigencia de información a la RLT se refiere a la comunicación del despido, comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización.

Respecto de la forma en que ha de llevarse a cabo esa comunicación a la representación legal de los trabajadores, la jurisprudencia ha rechazado que pueda ser meramente verbal (STS 7 marzo 2011; RCU 2965/2010).

El requisito de la entrega de la copia se ha puesto en relación con lo dispuesto en el artículo 64 ET, en la medida que constituye un elemento esencial para que los representantes unitarios puedan conocer la situación de la empresa, siendo así que el texto vigente del artículo 53 ET (tras la Ley 35/2010, de 7 de septiembre), así como el art. 122 de la LRJS, atribuyen la calificación de improcedencia al despido que no cumpla los requisitos formales.

Pues bien, en el caso analizado, el TSJ Andalucía entendió que el Comité de Empresa, no sólo debía ser informado mediante entrega de la copia de la carta de despido (lo que sí se hizo), sino que debía solicitársele que emitiera el indicado informe previo.

Sin embargo, la respuesta del Tribunal Supremo va a ser contraria a la tesis del Tribunal Territorial con base en estos argumentos:

1.- La cláusula del pacto convencional no hacía sino reproducir en este punto la más estricta literalidad del artículo 64.5 ET.

2.- No cabe confundir esa perspectiva que el legislador otorga a la representación unitaria en el despido individual con la que se le atribuye en lo que en el artículo 64 ET se denomina “reestructuración de plantilla”. Es cierto que los despidos del art. 52 c) ET están etiológicamente vinculados con ese concepto, pero también lo es que la competencia de consulta otorgada en el artículo 64 ET está claramente desarrollada para el despido colectivo en el artículo 51 ET, al que debe considerarse referida.

3.- Si la doctrina de la Sala de lo Social del Supremo vincula la necesidad de entregar copia de los despidos individuales, lo es precisamente para poner de relieve que la información ofrecida por los despidos individuales resulta relevante para el ejercicio de las facultades del Comité en materia de reestructuración; no en vano, las causas y el número de trabajadores constituyen datos significativos para la eventual acción del órgano de representación de los trabajadores (la clásica demanda impugnando un despido colectivo de hecho o extinciones individuales efectuadas en fraude de ley).

Más, subraya la STS comentada, que **no cabe extender la obligación de consultar previamente a la representación de los trabajadores también en caso de despido individual**, por lo que se casa y se anula la sentencia recurrida.

En conclusión, y siguiendo la jurisprudencia recaída hasta la fecha, no cabe llevar el alcance de las materias acogidas al derecho de información a la RLT más allá de los términos empleados por los preceptos en los que el mismo se regula.

Finalmente cabe manifestar que la Sentencia comentada, es igualmente seguida por la doctrina contenida en la reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 3 de julio de 2017 (autos 152/17), en procedimiento seguido en materia de conflicto colectivo, en el que reclamándose por UGT respecto de AENA y ENAIRE la entrega de una copia del contrato de prestación de servicios suscrito entre las mismas en diciembre de 2016, la citada resolución judicial desestima la demanda, al entender que conforme a la doctrina jurisprudencial aplicable las obligaciones de información a la RLT en materia de contrata y subcontratas de obras y servicios no van más allá de lo señalado en el artículo 42 ET, sin que, por otro lado, quepa deducir dicha obligación del texto del convenio el grupo AENA.

Para su información y conocimiento, puede consultar la STS dictada con fecha 29 de junio de 2017 [aquí](#).

Para más información, puede contactar con

[Alfredo Aspra](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)