

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 844/2017, de 25 de octubre de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 3149/2015

**SUMARIO:**

**Despido objetivo. Posibilidad de que el convenio colectivo de aplicación introduzca requisitos formales adicionales a los previstos en el artículo 53.1 del ET, como el informe previo de la representación legal de los trabajadores (RLT) en caso de reestructuración de la plantilla.** La intervención de la RLT en el despido objetivo se limita a la exigencia de que la empresa le entregue copia, no del preaviso, pues es un error de redacción del artículo 53.1 c) del ET, sino de la comunicación extintiva, comunicación en la que debe exponerse la causa del cese, así como referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización. 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 del ET denomina «reestructuración de plantilla». Es cierto que los despidos del artículo 52 c) ET están etiológicamente vinculados con ese concepto, pero también lo es que la competencia de consulta otorgada en dicho artículo 64 está claramente desarrollada para el despido colectivo en el artículo 51 del ET, al que debe considerarse referida. Si la doctrina vincula la necesidad de entregar copia de los despidos individuales a aquella regulación del artículo 64 del ET 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 comité–. Más, no es posible extender la obligación de consultar previamente a la representación de los trabajadores también en caso de despido individual.

**PRECEPTOS:**

RDLeg 1/1995 (TRET), arts. 51, 52 c), 53.1 c) y 64.  
Ley 36/2011 (LRJS), art. 122.

**PONENTE:**

*Doña María Lourdes Arastey Sahun.*

Magistrados:

Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ  
Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL  
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN  
Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

**SENTENCIA**

En Madrid, a 25 de octubre de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil EMVISESA, representada y asistida por el letrado D. Alfonso Martínez Escribano, contra la sentencia dictada el 9 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), en recurso de suplicación nº 384/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 20 de septiembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Sevilla, en autos núm. 1388/2012, seguidos a instancias de D.ª Piedad contra la ahora

recurrente, en la que también ha sido parte FOGASA. Ha comparecido como parte recurrida D.<sup>a</sup> Piedad representada y asistida por el letrado D. Santiago Pérez Rubio.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### Primero.

Con fecha 20 de septiembre de 2013 el Juzgado de lo Social nº 7 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«La actora, Piedad, ha venido prestando sus servicios por cuenta de la Empresa Municipal de la Vivienda, Suelo y Equipamiento de Sevilla S.A. (EMVISESA), desde el 26 de enero de 2007, con la categoría de técnico medio I y con un salario de 127'33 euros diarios (promedio diario de los conceptos salariales percibidos en los últimos doce meses: 45.387'21 euros, más el 2'4 % de incremento).

-II- La empresa tiene como actividad la venta y alquiler de viviendas protegidas y la promoción de dichas viviendas y otros equipamientos.

-III- La empresa vendió 628 viviendas en 2009, 387 en 2010, 398 en 2011 y 136 entre enero y septiembre de 2012.

Los alquileres de vivienda suscritos por la empresa fueron 243 en 2009, 115 en 2010, 68 en 2011 y 42 entre enero y septiembre de 2012.

Respecto a la promoción de viviendas y equipamientos, la empresa inició la construcción de 246 obras en 2009, 450 en 2010, 356 en 2011 y 2 en 2012.

A 4 de octubre de 2012 quedaban 15 obras por concluir, la mayoría de ellas con más del 70 % ejecutado.

-IV- La actora realizaba funciones de coordinación técnica de las obras que le eran encomendadas. Otros tres trabajadores realizaban estas mismas funciones (encargados de otras obras) en la sección de obras y proyectos a la que pertenecían los cuatro.

-V- Desde antes del inicio de su relación laboral y al menos entre el 27 de julio de 2005 y el 27 de febrero de 2009, la actora ha realizado funciones de directora de la ejecución de diversas obras.

Para este tipo de funciones la empresa contrata a personal externo, mediante contrato mercantil.

Para la dirección de ejecución de la obra del Centro de Salud de Torreblanca, adjudicada en septiembre de 2012 e iniciada en noviembre de dicho año, ha sido contratado Leopoldo .

-VI- La actora fue despedida el 4 de octubre de 2012, conforme al contenido de la carta obrante a los folios 106 a 108 de los autos, el cual se tiene aquí por reproducido.

La empresa ofreció a la actora una indemnización de 14.862'14 euros, más 1.934'70 euros por falta de preaviso.

- VII- En la misma fecha y por la misma causa que la actora, fueron despedidos otros siete trabajadores de la empresa. Otro el 6 de septiembre y otro el 15 de octubre.

- VIII- Tras el despido de la actora, sus funciones de coordinación técnica han sido distribuidas entre las dos coordinadoras técnicas que permanecen en su sección (además de la actora ha sido despedida otra).

-IX- A fecha de 4 de octubre de 2012, la empresa contaba con 102 trabajadores.

Además de los ocho trabajadores despedidos el 4 de octubre, les fue extinguido el contrato de trabajo a otros dos en los noventa días previos y a otros cinco en los noventa días posteriores al despido de la actora (entre el 5 de julio de 2012 y el 1 de enero de 2013). En los noventa días siguientes a esta última fecha (hasta el 1 de abril de 2013) la empresa extinguió otros tres contratos de trabajo.

-X- Interpuesta papeleta de conciliación el 23 de octubre, resultó sin avenencia el 22 de noviembre, interponiendo demanda el 23 de noviembre.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando la demanda interpuesta por Piedad ; contra EMVISESA y FOGASA, debo declarar y declaro improcedente el despido actuado por la empresa demandada contra la parte actora y en consecuencia, condeno a dicha demandada a que, a su elección, la indemnice con 25.874,93 euros, o bien la readmita en su puesto de trabajo

en iguales condiciones que antes del despido y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta sentencia, a razón del salario declarado en el hecho probado primero de esta sentencia, con la advertencia de que dicha opción deberá ejercitarse ante este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así, opta por la readmisión, condenando a la demandada a pagarle 1.708,23 euros en concepto de salarios, sin especial pronunciamiento respecto al FOGASA.».

En fecha 9 de octubre de 2013 se dictó auto cuyo fallo establece:

«Corregir la sentencia de los presentes autos en el siguiente sentido:

En el 2º párrafo del Hecho Probado 6º donde dice "la empresa ofreció" debe decir "la empresa abonó", al final del Fundamento de Derecho 6º se añade "de dicha indemnización se deducirá la ya percibida de 14.862,14 euros", y en el fallo el importe de la indemnización queda fijado en 11.012,79 euros.».

En fecha de 31 de octubre de 2013 se dicta nuevo auto de aclaración de sentencia que dispone:

«Corregir el importe de la indemnización a cuyo pago se condena a la demandada establecido en la sentencia y en el auto de 4 de octubre, siendo el correcto de 16.742,64 euros.».

### **Segundo.**

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la demandada EMVISESA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), la cual dictó sentencia en fecha 9 de marzo de 2015, en la que consta el siguiente fallo: «Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de EMVISESA frente a la sentencia dictada el 20.09.2013 por el Juzgado de lo Social nº 7 de los de Sevilla en autos sobre despido promovidos por D.ª Piedad contra la recurrente y el FOGASA, debemos confirmar dicha sentencia, condenándola a la pérdida del depósito realizado para recurrir, dando a lo consignado el destino legalmente establecido y condena en costas del art. 235.1 LRJS ».

### **Tercero.**

Por la representación de dicha parte se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) -y tras ser requerida para que seleccionara una sentencia de contraste entre las varias citadas en su escrito de interposición del recurso- el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 18 de octubre de 1996, (rollo 708/96).

### **Cuarto.**

Por providencia de esta Sala de fecha 17 de junio de 2016 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

### **Quinto.**

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de octubre, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### Primero.

1. La empresa demandada recurre en casación para unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 9 de marzo de 2015 (rollo 384/2014 ) que, desestimando el recurso de suplicación de la empresa, confirma la sentencia del Juzgado que había estimado la demanda de despido, declarando la improcedencia del mismo.

Las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores se rigen por el convenio colectivo de ámbito empresarial, cuyo art. 52.3.5 a) establece que los representantes legales de los trabajadores tendrán, como competencias, entre otras, emitir informe previo a la ejecución por parte de la dirección de las decisiones que adopten sobre reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

Para la sentencia recurrida, el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación impuesta en el convenio impide el análisis de las razones del despido objetivo que se amparaba en causas organizativas y de producción.

2. El recurso aporta, como sentencia contradictoria, la dictada por la misma Sala de Sevilla el 18 de octubre de 1996 (rollo 708/1996 ).

Se trataba allí del despido por causas objetivas de varios trabajadores, que había sido declarado nulo en la instancia. La Sala de suplicación excluye la nulidad por la falta de puesta a disposición de la indemnización, y acaba declarando la improcedencia por inexistencia o insuficiencia de causa de las extinciones, mas razona también que las previsiones del convenio aplicable al caso, según las cuales debe emitirse informe previo del comité de empresa en caso de reestructuración de plantilla, no abarcan a los despidos operados al amparo del art. 52 c) del Estatuto de los trabajadores (ET ).

3. Se da, pues, la identidad exigida por el art. 219.1 LRJS , dado que en ambos casos se aborda la posibilidad de que la negociación colectiva incluya requisitos formales para la válida extinción de los contratos al amparo del indicado art. 52 c) ET y, en concreto, cláusulas que establezcan el informe previo en caso de reestructuración de plantillas.

### Segundo.

1. 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 asimismo la intervención de la representación legal de los trabajadores, precisamente en el apartado c). Éste ha sido interpretado por esta Sala IV del Tribunal Supremo en el sentido de entender que la obligación de la empresa respecto de ésta es la de entregar copia de la decisión extintiva. Hemos declarado que «hay un error en la redacción de este precepto, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del art. 53.1.c) ET no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de este número; 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, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación» ( STS/4ª de 18 abril 2007 -rcud. 4781/2005 -, 7 marzo 2011 - rcud. 2965/2010-, 8 noviembre 2011 -rcud. 364/2011- y 10 febrero 2016 - rcud. 2502/2014-).

Respecto de la forma en que ha de llevarse a cabo esa comunicación a la representación legal de los trabajadores, hemos rechazado que puede ser meramente verbal ( STS/4ª de 7 marzo 2011 -rcud. 2965/2010 -, antes citada).

El requisito de la entrega de la copia lo hemos puesto en relación con lo dispuesto en el art. 64 ET , en la medida que constituye un elemento esencial para que los representantes unitarios puedan conocer la situación de la empresa.

El texto vigente del art. 53 ET -tras la Ley 35/2010, de 7 de septiembre-, así como el art. 122 LRJS, atribuyen la calificación de improcedencia al despido que no cumpla los requisitos formales.

2. Según resulta acreditado, en el caso presente la empresa no solicitó informe previo al comité de empresa. El argumento de la parte actora se ciñe a la necesidad de entender que debía exigirse que el Comité de empresa, no sólo fuera informado mediante la copia del despido, sino que emitiera el indicado informe previo.

3. Como hemos señalado en la STS/4ª de 29 de junio de 2017 (rcud. 1512/2015) en relación a otro trabajador de la misma empresa, «para analizar la cuestión que así se suscita no resulta decisivo el dato de que el convenio colectivo contenga una específica previsión al respecto. En realidad, la cláusula del pacto convencional no hace sino reproducir en este punto la más estricta literalidad del art. 64.5 ET».

El art. 52.3.5 del convenio dispone: «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 (...)».

Por consiguiente, con o sin norma convencional al respecto, la cuestión del informe previo debe ser abordada en atención a la relación que pueda haber entre las competencias del Comité de empresa y la facultad empresarial de llevar a cabo extinciones individuales o plurales al amparo del art. 52 c) ET.

4. Ya hemos indicado cuáles son los requisitos formales que la ley establece para efectuar el despido objetivo y también hemos visto cuál es el papel que el precepto legal específico -el art. 53.1 ET - confiere a la representación legal de los trabajadores.

Pues bien, 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 art. 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 art. 64 ET está claramente desarrollada para el despido colectivo en el art. 51 ET, al que debe considerarse referida.

Si en nuestra doctrina vinculábamos la necesidad de entregar copia de los despidos individuales a aquella regulación del art. 64 ET lo era 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 comité-.

Mas, no es posible extender la obligación de consultar previamente a la representación de los trabajadores también en caso de despido individual.

### Tercero.

1. En suma, manteniendo nuestra argumentación, debemos estimar el recurso de la empresa, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de dicha clase interpuesto por la trabajadora. En consecuencia, confirmamos la sentencia del Juzgado de instancia.

2. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 228 y 235.1 LRJS, no procede la imposición de costas, debiendo procederse a la devolución del depósito dado para recurrir y dar a la consignación el destino legal.

### FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por EMVISESA contra la sentencia dictada el 9 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), en recurso de suplicación nº 384/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 20 de septiembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Sevilla, en autos núm. 1388/2012, seguidos a instancias de D.ª Piedad contra la ahora recurrente, en la que también ha sido parte FOGASA. En consecuencia casamos y anulamos la citada sentencia y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase, confirmando

la sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla. Sin costas. Acordamos la devolución de los depósitos dados para recurrir, debiendo darse a la consignación el destino fijado legalmente.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrada de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.