



MARÍA ORIO GONZÁLEZ

Abogada Abdón Pedrajas & Molero
mog@abdonpedrajas.com

Consecuencias de la disminución de plantilla sobre el cargo representativo de los delegados sindicales

Merece, en primer lugar, hacer una distinción entre aquellas situaciones de reducciones de plantilla que, por diferentes circunstancias, pueden darse en la empresa y las consecuencias o efectos que las mismas puedan tener sobre la composición de los órganos representativos unitarios, y la que, a su vez, pueda tener en lo que se refiere a la representación sindical. Y ello por cuanto, como veremos, nuestros Tribunales han respondido de diferente manera a tal cuestión.

Así, en el caso de la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal), la incidencia que los supuestos de disminución de la plantilla puede tener sobre dicha representación unitaria queda regulada en la previsión que al efecto establece el artículo 67.1 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores: "(...) Los convenios colectivos podrán prever lo necesario

para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores."

Es decir, se entiende que, en ausencia de pacto colectivo al respecto o acuerdo con la representación unitaria, deberá darse continuidad al mandato representativo hasta la promoción de nuevas elecciones, sin que, por tanto, sea posible la adaptación unilateral de la composición de dichos órganos a la plantilla existente tras la reducción de la misma.

Sin embargo, cuando nos referimos a la representación sindical, la posición de nuestro Tribunal Supremo es otra, pues se inclina por el reajuste del número de delegados en caso de disminución de la plantilla del centro o la empresa, y ello pese a que no exista acuerdo en tal sentido. Es decir, no aplicaría lo dispuesto en el art. 67.1 *in fine* del ET.

CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA]

Merece, en ese sentido, destacar la STS de 11 de abril de 2001 (RJ, 2001,4911), la cual ha venido a realizar

El Tribunal Supremo se inclina por el reajuste del número de delegados en caso de disminución de la plantilla del centro o la empresa, y ello pese a que no exista acuerdo en tal sentido •

las siguientes consideraciones respecto a si una empresa puede dejar de reconocer a los delegados sindicales, las garantías y derechos establecidos en su favor en el art. 10.3 de la LOLS, cuando, a falta de acuerdos específicos al respecto, se reduzca el número de trabajadores de la plantilla por debajo del umbral numérico mínimo establecido en el art. 10.2 LOLS:

1. A falta de acuerdos específicos, la empresa solamente tiene la obligación de reconocer a los delegados sindicales las garantías y derechos ex art. 10.3 LOLS de concurrir los presupuestos del art. 10.1 LOLS: que la empresa o, en su caso, el centro de trabajo ocupe a más de 250 trabajadores, y que la sección sindical sea un sindicato con presencia en los comités de empresa. Pudiendo a través de la negociación colectiva mejorarse tales requisitos para ser acreedor de las garantías previstas en el art. 10.3 LOLS.

2. Los derechos, garantías y facultades concedidos por imperativo legal del 10.3 LOLS deben ser necesariamente ejercitados en el marco de su regulación legal, pudiendo la empresa controlar los presupuestos previstos en el 10.1 LOLS en orden a la asunción de las cargas y costes que

La disminución de plantilla que puede dar lugar al reajuste del número de delegados sindicales deberá producirse por circunstancias normales de la marcha de la empresa; esto es, por causas objetivas, reales, razonables y suficientes •

le suponen las correlativas ventajas de determinados delegados sindicales, pudiendo, en caso de incumplirse los presupuestos legales legalmente exigibles, denegar estas prerrogativas justificadamente.

3. No es dable, en ese sentido, aplicar por analogía las normas sobre subsistencia del mandato de los representantes unitarios, dado que, a falta de pacto, existen circunstancias esenciales de divergencia que lo impiden; al partirse en la normativa de la duración determinada del mandato electoral, mientras que, en el caso del mandato de los delegados sindicales, la duración del mismo depende de lo que establezcan los estatutos del correspondiente sindicato o de los

acuerdos que pudieran alcanzarse en el seno de la sección sindical.

Hay que reseñar en todo caso que la disminución de plantilla que puede dar lugar al reajuste del número de delegados sindicales deberá producirse por circunstancias normales de la marcha de la empresa; esto es, por causas objetivas, reales, razonables y suficientes, y no obedecer a razones arbitrarias o lesivas del derecho a la libertad sindical.

Por último, el hecho de que pierdan las prerrogativas del art. 10.3 LOLS no impedirá continuar con su labor sindical en los términos garantizados por los art. 8 y 9 de la LOLS (recaudar cuotas, celebrar reuniones fuera del horario, recibir información del sindicato...).]

