

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín LABORAL

ACERCA DEL ALCANCE LEGAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MISMAS.

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Socio Director Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director de Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

Madrid, Julio 2008

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas

SUMARIO

1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.

1.1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN.

1.2.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE CONSULTA.

2.- LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

1.- El derecho básico de los trabajadores a la información y consulta en la empresa.- Los trabajadores tienen, como derecho básico, el de información y consulta en la empresa (Art. 4.1 g) del ET).

Son, en este sentido, muchas las obligaciones empresariales de información y consulta que el ordenamiento laboral establece, tanto en el ET como en otras disposiciones legales.

2.- Significado legal de la “información”.- Se entiende por “información”, *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen”* (Art. 64.1 del ET). La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, *“sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”* (Art. 64.6 del ET).

3.- Significado legal de la “consulta”.- Se entiende por “consulta”, *“el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”* (Art. 64.1 del ET). La consulta deberá realizarse, *“salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las*

cuestiones...y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones. Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes” (Art. 64.6 del ET).

4.- Exigencia legal de cooperación entre los representantes de los trabajadores y el empresario.- En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, *“el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores” (Art. 64.1 del ET).*

1.1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN

5.- Las obligaciones empresariales de información establecidas en el Art. 64 del ET.- El Art. 64 del ET, con carácter general, establece una serie de supuestos en que el empresario está obligado a informar al comité de empresa (a los delegados de personal *“ex Art. 62.2 del ET”* y a los delegados sindicales *“ex Art. 10.3. 1º de la LOLS”*) sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo en la misma:

a) Obligación de información de carácter anual:

- Acerca de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la

que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

b) Obligaciones de información de carácter trimestral:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa (Art. 64,2 a) del ET).

- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción (Art. 64.2 b) del ET).

- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación (Art. 64.2 c) del ET).

- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen (Art. 64.2 d) del ET).

- Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre la evolución probable del mismo (Art. 64.5 del ET).
- c) Obligaciones de información *“con la periodicidad que proceda en cada caso”*:
- Acerca del balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos (Art. 64.4 a) del ET).
 - Acerca de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (Art. 64.4 b) del ET).
 - Acerca de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (Art. 64.4 c) del ET).
 - Acerca de la copia básica de los contratos y de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar (Art. 64.4 del ET).

6.- Las obligaciones empresariales de información en otros preceptos del ET y en otras leyes laborales.- En distintos preceptos del ET y en otras leyes laborales se establecen asimismo obligaciones empresariales de información a los representantes de los trabajadores. Así:

- a) Acerca de las encomiendas a trabajadores de funciones inferiores al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva (Art. 39.2 del ET).
- b) Cuando la empresa concierte una contrata de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar sobre los siguientes extremos (Art. 42.4 del ET):
- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - Objeto y duración de la contrata.
 - Lugar de ejecución de la contrata.
 - En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- d) La empresa contratista o subcontratista deberá informar, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los siguientes extremos (Art. 42.5 del ET):

- Identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

 - Objeto y duración de la contrata.

 - Lugar de ejecución de la contrata.

 - En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

 - Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- e) En caso de transmisión de empresa, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que se produzca la transmisión (Art. 44.8 del ET), de los siguientes extremos (Art. 44.6 del ET):
- Fecha prevista de la transmisión.

 - Motivos de la transmisión.

- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

 - Medidas previstas respecto de los trabajadores.
- f) En caso de extinción del contrato por causa objetiva consistente en el despido individual o plural por causas económicas, técnicas, organizativas op de producción del Art. 52 c) del ET, el empresario viene obligado a dar copia del “escrito de preaviso” a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento (Art. 53.1 c) del ET).
- g) La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal (Art. 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal).
- h) Los delegados de prevención deberán ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos (Art. 36.2 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).
- i) Los delegados de prevención deberán ser informados por el empresario de las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección

y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores (Art. 36.2 d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

1.2.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE CONSULTA

7.- Las obligaciones empresariales de consulta establecidas en el Art. 64 del ET.- El Art. 64 del ET, con carácter general, establece una serie de supuestos en que el empresario está obligado a consultar al comité de empresa (o a los delegados de personal) sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo en la misma:

- a) Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre la evolución probable del mismo, cuando se prevean cambios al respecto (Art. 64.5 del ET).

- b) Sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (Art. 64.,5 del ET).

- c) Sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla (Art. 64.5 a) del ET).

- d) Sobre las reducciones de jornada (Art. 64.5 b) del ET).

- e) Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones (Art. 64.5 c) del ET).
- f) Sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo (Art. 64.5 d) del ET).
- g) Sobre los planes de formación profesional en la empresa (Art. 64.5 e) del ET).
- h) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo (Art. 64.5 f) del ET).

8.- Las obligaciones empresariales de consulta establecidas en otros preceptos del ET y en otras leyes laborales.- En distintos preceptos del ET y en otras leyes laborales se establecen asimismo obligaciones empresariales de consulta a los representantes de los trabajadores. Así:

- a) El traslado colectivo de trabajadores deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que

ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado (Art. 40.2 del ET).

- b) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación (Art. 41 4 del ET).

- c) En las suspensiones (Art. 47.1 del ET) y en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 51.4 del ET), la consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en

la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

- d) En las transmisiones de empresa, el cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo (Art. 44.9 del ET).

- e) En los expedientes contradictorios en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves de los representantes legales del personal, deberán ser oídos el comité de empresa y los restantes delegados de personal (Arts. 55.1 y 68 a) del ET).

- f) Los delegados sindicales deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos (Art. 10.3.3º de la LOLS).
- g) El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (Art. 33 de la LPRL):
- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los Arts. 18. 1 y 23.1 de la LPRL.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

 - Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- h) Los delegados de prevención deberán ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Art. 33 de la LPRL (Art. 36.1 c) de la LPRL).

2.- LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

9.- Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de información del Art. 64 del ET.- El incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de informar a los comités de empresa (delegados del personal y delegados sindicales) establecidas en el Art. 64 del ET tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”*: *“La transgresión de los derechos de información... de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”*.

10.- Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de información de otros preceptos del ET y de otras leyes laborales.- El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes de los trabajadores *“ex Art. 39.2 del ET”* en tema de movilidad funcional tan solo origina una sanción administrativa por

infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “*ex Art. 42.4 y 5 del ET*” en tema de contratas y subcontratas de obras o servicios tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “*ex Art. 44. 6 del ET*” en tema de transmisión de empresa tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “*ex Art.36.2 c) y d) de la LPRL*” en tema de prevención de riesgos laborales tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 12.11 de la LISOS*”: “*El incumplimiento de los derechos de información...de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales*”.

El incumplimiento por la empresa usuaria de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “*ex Art.9 de la Ley de 14/1994*” en tema de contratos de puesta a disposición, entrega de copia básica de los mismos u órdenes de servicio ni siquiera origina una sanción administrativa por falta de tipicidad en el Art. 19 de la LISOS.

Finalmente, tan sólo el incumplimiento de la obligación empresarial “*ex Art. 53.1 c) del ET*” de dar una copia a la representación legal de los trabajadores del “*escrito de preaviso*” en el caso de extinción por causa objetiva consistente en el despido individual o plural por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 52 c) del ET origina, además de la sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra), la nulidad del despido. En este preciso sentido se ha manifestado, en unificación de doctrina, la STS de 18 de abril de 2007, Ar/3770.al señalar que “*la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso... (sino) ...la de comunicación del cese*” y que, teniendo en cuenta que “*la decisión extintiva*

es nula cuando no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa” (Art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral) y que “en la relación de incumplimientos formales del Art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no hay una referencia específica al incumplimiento del preaviso y de la entrega de éste a la representación legal de los trabajadores”, también “debe incluirse entre estas formalidades la entrega de la copia de la carta de de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa. La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del Art. 122 cdde la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el Art. 51.1 del ET: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado”.

11.- Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de consulta del Art. 64 del ET.- El incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de consultar a los comités de empresa (delegados del personal y delegados sindicales) establecidas en el Art. 64 del ET origina, desde luego, una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*”: “*La transgresión de los derechos de ... audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos*”.

En cuanto a la posibilidad de que el incumplimiento empresarial de la obligación de consulta vicie la actuación de nulidad, existe una doctrina

judicial poco clara, si bien se inclina en general por negar la nulidad de la decisión empresarial.

En efecto, existen, desde luego, algunas Sentencias del viejo Tribunal Central de Trabajo (por todas, SS.TCT de 10 de octubre de 1983, Ar/9070 o de 14 de marzo de 1984, Ar/3054), de algún Tribunal Superior de Justicia (por ejemplo, las SS.TSJ de la Comunidad Valenciana, de 18 de octubre de 2001, Ar/2002/2142 o de 19 de julio de 2005, Ar/3205) y aún del Tribunal Supremo (la que han fallado a favor de la nulidad de la decisión empresarial por incumplimiento de la obligación de consulta previa. Así:

- a) La STCT de 10 de octubre de 1983, Ar/9070, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación de...sistemas de valoración de puestos de trabajos”*), sin llegar a afirmar la nulidad de la actuación empresarial, lo cierto es que se acerca a esta afirmación al señalar que *“la dirección y el control de la actividad laboral compete al empresario, como previene el art. 20.1 del ET en relación con su art. 5.c), del mismo Estatuto, al regular en su Título II los derechos de representación colectiva de la empresa, establece una serie de competencias que atribuye al Comité de empresa y, entre ellas, en su art. 64.1.3.e) (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET), el informe preceptivo del comité en materia de valoración de puestos de trabajo, y el deber que tiene éste de elaborarlo con el plazo de quince días y si bien se trata de un informe no vinculante -con lo que no es válida la tesis de la exigencia del mutuo acuerdo-, lo que es indudable es que la dirección de la empresa no puede decidir sobre esta materia sin recabar previamente el informe del órgano de representación con independencia de que dicho informe no sea seguido después por la dirección”*.
- b) La STCT de 14 de marzo de 1984, Ar/3054, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación de...sistemas de valoración de puestos de trabajos”*),

será aún más clara al señalar que *“el recurso no puede prosperar porque el artículo 64.1.3, e) del Estatuto de Trabajadores (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET) establece el trámite previo de informe del Comité de empresa a las decisiones que adopte el empresario en materia -entre otras- de valoración de puestos de trabajo y el acuerdo que se impugna en la demanda establece, para el reconocimiento de una categoría superior, un tiempo de servicios en la inferior y una evaluación positiva en la labor desarrollada, así que la acomodación de determinados puestos a las categorías que se indican, con la expresión de que así se hace en virtud de las valoraciones realizadas por la Comisión de Jerarquización de la empresa, esto es valoración de puestos y su relación con las categorías iniciales y finales de los empleados; y claro es que se hace una valoración de puestos de trabajo, así como que existen otros puestos pendientes de valorar; y como tal decisión empresarial se ha adoptado sin pedir al comité de empresa el informe previo que previene el precepto referido, la sentencia que así lo entendió se ajusta a sus mandatos, lo que obliga a desestimar el recurso y a confirmar dicha sentencia”*.

c) La STSJ de la Comunidad Valenciana, de 18 de octubre de 2001, Ar/2002/2142, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 a) del ET (*“las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella”*) llega a afirmar que *“dicho cese de parte de la plantilla de la indicada empresa debió ir precedido del preceptivo informe del comité de empresa, al exigirlo así el art. 64.1.4º a) (hoy, Art. 64.5 a) del ET) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”*

d) La STS de 1 de junio de 1988, Ar/5203, en un *“obiter dicta”* referido al supuesto de consulta prevista en el actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación...de sistemas de organización y control del trabajo”*) viene a decir que *“la tan repetida implantación del sistema de control de trabajo, omitiendo la intervención informativa del delegado de personal, vició la instrucción general mencionada.”*

Ello no obstante, la línea gruesa de la doctrina judicial se ha inclinado claramente porque la omisión no vicia de nulidad la decisión empresarial, exigiendo una mera responsabilidad administrativa al empresario incumplidor. Así:

- a) La STSJ de Galicia, de 22 de enero de 2000, Ar/59, referida al supuesto de consulta prevista en el actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación...de sistemas de organización y control del trabajo”*), señalará que, *“si bien es cierto que, en el artículo 64.1.4º d) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET) se establece, entre las competencias del comité de empresa, la de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, la ausencia de dicho informe, en el caso que se analiza, sobre la concreta colocación del vídeo, en un punto del centro de trabajo, que grabó la actuación de la demandante, no puede tener el efecto invalidatorio sobre la prueba, que se pretende, pues no pasa de ser un mero informe, que, en su caso, debería haber emitido el comité de empresa de la demandada, como órgano colegiado, que representa el interés de todos los trabajadores (artículo 63 del ET); y cuya omisión, en este supuesto, no repercute decisivamente en el derecho de imagen, que garantizan a la actora los artículos 18.1 de la Constitución y 7.1 de la LOPJ”*.
- b) Mucho más rotunda es la STSJ de Extremadura, de 26 de octubre de 2004, Ar/285452, cuando señala, con carácter general, apoyándose en una anterior STSJ de Canarias/Las palmas, de 20 de diciembre de 2002, que *“la omisión de tal informe no vicia de nulidad la decisión empresarial, razonando que “el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los derechos de información y consulta del comité de empresa. A estos efectos ha de diferenciarse entre el régimen jurídico de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, en los que se configura, como en*

los artículos 47 y 51, un auténtico derecho de negociación colectiva en materia de modificaciones, traslados, suspensiones y despidos colectivos, de forma que la propia legalidad de la medida empresarial puede verse afectada por la vulneración de dicho derecho, de los meros derechos de consulta e información del artículo 64, cuya vulneración podrá dar lugar a distintas responsabilidades de la empresa, pero no condiciona con carácter general la legalidad de la medida laboral que ha de ser objeto de dicha información y consulta. Como quiera que aquí estamos ante este segundo supuesto y no ante una modificación sustancial o traslado de obligada negociación, resulta intrascendente a efectos de lo que aquí ha de resolverse si hubo o no vulneración del derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores, puesto que aunque así hubiera sido no podría accederse por ello a la pretensión esgrimida por la actora".

12.- Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de consulta de otros preceptos del ET y de otras leyes laborales.- No hay duda de que en los supuestos de incumplimiento empresarial de los **periodos de negociación/consulta** “*con vistas a llegar a un acuerdo*” de los Arts 40.2 y 41.4, del ET, **relativos a los traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, además de una responsabilidad administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra), la decisión empresarial será nula por incumplimiento del procedimiento legalmente establecido. En este sentido se manifiestan la STSJ de Madrid, de 28 de mayo de 1998, Ar/1730, para los traslados colectivos o la SAN de 3 de febrero de 1995, Ar/3674, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas.

Para los **supuestos de suspensiones y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, respectivamente de los Arts. 47.1 y 51.4 del ET, además de una responsabilidad administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra), lo que sucederá es que la autoridad administrativa laboral no autorizará las suspensiones o despidos,

con lo que, consiguientemente, de producirse estos, serán nulos por falta de autorización administrativa (Arts. 113 y 124 de la LPL; por todas, STS de 20 de diciembre de 1982, Ar/7874).

El incumplimiento empresarial del período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores con motivo de una **transmisión de empresa**, previstas en el Art. 44. 9 del ET, no parece, por el contrario, que afecte a su validez, siendo sancionable administrativamente “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra).

Los incumplimientos empresariales de las **obligaciones de audiencia previa a los restantes representantes legales del personal en los expedientes sancionatorios por faltas graves y muy graves de éstos** prevista en los Arts. 55.1 y 68 a) del ET originan una sanción administrativa por infracción grave de las normas laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra) y la nulidad de la sanción (Art. 115.2 de la Ley de Procedimiento Laboral) o la improcedencia del despido disciplinario (Arts. 55.4 del ET y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) impuestos.

Por su parte, el incumplimiento empresarial de la **obligación de someter a audiencia previa de los delegados sindicales los despidos y sanciones de los trabajadores afiliados a ese sindicato**, prevista en el Art. 10.3.3º de la LOLS, además de generar una responsabilidad administrativa por infracción grave de las normas laborales “*ex Art. 7.7 de la LISOS*” (ver supra), provocará la nulidad de la sanción (Art. 115.1 d) de la Ley de Procedimiento Laboral) o la improcedencia del despido disciplinario (Arts. 55.4 del ET y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) impuestos.

Finalmente, no parece que el incumplimiento empresarial de las **obligaciones de consultar a los representantes de los trabajadores en los supuestos previstos en el Art. 33 de la LPRL o a los delegados de**

prevención en el Art. 36.1 c) de la LPRL genere la nulidad de las decisiones empresariales, sino únicamente una responsabilidad administrativa tipificada como infracción grave en el Art. 12.11 de la LISOS: *“El incumplimiento de los derechos de...consulta...de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.