

Vulneración del derecho a la libertad sindical por la negativa de la empresa a facilitar al delegado sindical la información por éste solicitada.

Carlos Hugo Preciado Domènech

Magistrado de la jurisdicción social. Doctor en Derecho y en Ciencias Políticas.

Resumen: *Se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de un Delegado Sindical y del sindicato al que pertenece, por la negativa de la empresa a facilitar determinada información.*

Palabras clave: *Libertad sindical. Derecho a la información.*

Abstract: *The freedom of association of a Union Delegate and the Union to which he belongs has been violated due to the company's refusal to provide certain information.*

Keywords: *Freedom of association. Right to information.*

I. Introducción

En la sentencia objeto de comentario vuelve a plantearse el derecho a la información de que gozan los delegados sindicales y los representantes unitarios de las personas trabajadoras, como contenido esencial de la libertad sindical. En efecto, la libertad de información constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical, pues el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores/as es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales (STC 281/2005, de 7 de noviembre).

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala IV del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 906/2024, de 11 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm.14/2022.

ECLI: ES:TS:2024:3470

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El sindicato actor y su delegado sindical solicitan y obtienen de la Audiencia Nacional la declaración de vulneración del derecho a la libertad sindical, y la condena

a la empresa demandada al cese inmediato del comportamiento lesivo, consistente en no facilitar la documentación e información relativa a la evolución probable del empleo de la empresa, así como a las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación; la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del convenio aplicable y la notificación de las prórrogas de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de 10 días siguientes a que tuvieran. También pedían ser informados trimestralmente sobre la evolución probable del empleo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Igualmente se solicita se declare el derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. A recibir el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos. Plan de producción, la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción de evolución probable del empleo en la empresa. En fin, también piden y obtienen información en los mismos términos que el Comité de empresa sobre un determinado accidente de trabajo.

IV. Posición de las partes

La mercantil demandada y condenada en instancia interpone recurso de casación. Se desglosa en los siguientes motivos:

- Dos destinados a la revisión de los hechos probados sexto y décimo, por error en la valoración de la prueba del art. 207 letra d) LRJS;

- Dedicar tres motivos por razón de infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate de la letra e) del mismo precepto 207 LRJS.

El Delegado sindical y su sindicato, que fueron parte demandante, impugnan el recurso, pidiendo su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal considera que el recurso ha de ser desestimado.

V. Normativa aplicable al caso

A) Estatuto de los Trabajadores

Conforme a artículo art. 59.1 ET Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

Por su lado, el art. 64 ET dispone lo siguiente:

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende 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.[.....]

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) 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.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos 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.

d) 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.....]

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el 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 estos.

b) Conocer 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.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar."

B) Ley Orgánica de Libertad Sindical

En su artículo 10.3 la LOLS establece que los Delegados sindicales tienen derecho a tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa.

VI. Doctrina básica

Doctrina sobre prescripción en materia de derechos fundamentales, cuando hay una vulneración continuada: La STS 524/2024 de 3 de abril (rcud. 5599/2022) , seguida por otras , al resolver cuándo comienza a computar la prescripción ante un escenario en el que se está ante una conducta reiterada de vulneración de derecho fundamental -en ese caso a la igualdad retributiva- , entiende que deberá iniciarse desde el momento en que finalice tal quebranto, pues mientras "se siga produciendo la vulneración del derecho fundamental no habrá comenzado el cómputo del plazo de prescripción de las indemnizaciones derivadas de tal conducta".

Doctrina sobre el derecho de información de los representantes unitarios y sindicales y su relación con la libertad sindical. La STC 281/2005, de 7 noviembre, reseña que la libertad de información "constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical [...] el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales".

En STS 28 de marzo de 2011, recurso 145/2010, ya dijimos que el derecho de información que la LOLS reconoce a los Delegados sindicales tiene el mismo alcance que el que se reconoce al Comité de empresa.

La STS 954/2022, de 13 diciembre (rec. 40/2021), argumenta que "el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva; esto es, derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE ; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria la reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (SSTC 40/1985, 39/1986, 30/1992, 173/1992 y 94/1995; entre otras)".

VII. Parte dispositiva

La Sala IV resuelve:

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la INGENIERÍA FORESTAL, S.A., representada por el Letrado Sr. Soriano Arroquia.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia núm. 208/2021 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 5 de octubre, en autos no 359/2020, seguidos a instancia de D. Sixto , en calidad de Delegado sindical de la SECCIÓN SINDICAL DE FIRET en INGENIERIA FORESTAL S.A., y de FORMACIÓN INDEPENDIENTE EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (en adelante FIRET), en materia de derechos fundamentales.

3o) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

VIII. Pasajes decisivos

Sobre la desestimación de la excepción de prescripción (FJ 3º): "(...) concurre una vulneración continuada del derecho fundamental a la libertad sindical, de manera que no opera la prescripción desde la fecha pretendida por el recurrente -12 de julio de 2019-. Debemos rechazar la excepción procesal alegada por la empleadora y reiterada en forma de motivo casacional, dado que a fecha de la demanda continuaba la conducta considerada como incumplidora, eventual causante de la violación del derecho fundamental a la libertad sindical."

Sobre la vulneración de la libertad sindical, argumenta la recurrente que de la relación de hechos probados de la sentencia de instancia no se infiere incumplimiento imputable a la empresa del deber de información del artículo 64 ET, ni, por tanto, vulneración del derecho a la libertad sindical del Delegado Sindical de FIRET. Para tal fin se apoya en el éxito de su revisión fáctica.

Dicha postura decae conforme expresa el FJ 4º.2 porque:

"Al resolver el primer motivo de infracción de norma sustantiva ya hemos analizado la presencia de reiterados incumplimientos atribuibles a la empresa en su deber de informar al delegado sindical actor.

El éxito de este motivo de censura jurídica necesitaba, como premisa esencial para su éxito, la estimación de las revisiones fácticas contenidas en el recurso - especialmente la tocante al HP 10o-, por lo que el fracaso de ésta arrastra al presente motivo.

Por lo tanto, no es posible asumir el planteamiento del recurrente, que acaba incurriendo en una <<petición de principio>> o <<hacer supuesto de la cuestión>>, esto es, se parte de premisas fácticas distintas a las que constan en la sentencia recurrida.

El recurso cita en su apoyo la STS de 17 enero 2012 (rec. 27/2011, pero su doctrina no resulta aplicable porque se refiere a documentación que la empresa no tenía obligación de facilitar a los representantes sindicales ("no se ha probado siquiera que la recurrente solicitara previamente a la demanda dicha documentación y que, en cualquier caso se trataría de documentos que la empresa no tenía obligación de facilitar a los representantes sindicales"), lo que no es el caso.

También invoca doctrina judicial pero ya hemos recordado que el artículo 207.e) LRJS solo permite la casación basada en jurisprudencia. “

IX. Comentario

El soporte constitucional de los derechos de información y consulta de los representantes unitarios y sindicales, se halla en el art.9.2 y 129.2 CE, que impone a los poderes públicos promover la participación en las empresas, así como el art.28 CE, que garantiza la libertad sindical.

Los derechos de información y consulta de los representantes unitarios y sindicales gozan, además, de un sólido marco eurounitario de garantía, que viene representado, fundamentalmente por el art 27 CDFUE y por la Directiva 2002/14/CE que regula el marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores/as en la Unión Europea.

Su objetivo es promover el diálogo social y fomentar las relaciones de confianza en las empresas, llevando a cabo dicho diálogo con antelación, en un marco constructivo y no reactivo y con un espíritu de cooperación.

Dicha directiva fue transpuesta por la Ley 38/2007, que modifico los siguientes preceptos del ET: art.4.1, art.33.10 y 11; art. 64 y art.65. El art.64 se ha ampliado mediante el RDL 6/2019, de 1 de marzo en lo que atañe a las medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y, finalmente, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre introduce obligaciones de información específicas en el marco de las plataformas digitales.

Por otro lado, la Carta Social Europea revisada reconoce también en su art.21, que los trabajadores tienen derecho a la información y consulta dentro de la empresa.

Partiendo de esta protección multinivel, interesa destacar, en primer lugar, que el derecho de información forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (art.28 CE), pues conforme a la STC 281/2005, el derecho a la información “ constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical [...] el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales”.

Es obvio que, sin información, la acción sindical, como contenido de la libertad sindical, queda enormemente mermada. Por esa razón, supuestos como el que nos ocupa, terminan siendo correctamente encauzados procesalmente por la vía de la tutela de los derechos fundamentales (arts.177-184 LRJS).

Ello determina que una de las cuestiones objeto de debate, la prescripción, sea tratada de conformidad con la doctrina relativa a la prescripción de las acciones de tutela de derechos fundamentales. Conforme a la misma, la vulneración continuada de un derecho determina que el cómputo de la prescripción anual del art.59 ET no pueda iniciarse hasta el momento de cesar dicha vulneración.

En segundo lugar, el tratamiento de la infracción del deber de informar como vulneración de la libertad sindical impone que le resulte de aplicación la doctrina sobre la indemnización en supuestos de vulneración de derechos fundamentales. Interesa destacar en este punto, la legitimación del sindicato y del delegado sindical para pedir la indemnización por daños morales. Resulta al efecto decisiva la afirmación del TS cuando sostiene que “...en este tipo de procesos no negamos la posibilidad de que los

sindicatos, aun cuando intervengan como coadyuvantes, puedan reclamar la indemnización por daños morales siempre que hayan individualizado, precisado y acreditado los elementos causantes de los perjuicios a su imagen y reputación. Lo que se precisa es que, desde que se traba el procedimiento, el sindicato haya puesto de relieve si, en cuanto tal, entiende vulnerado sus derechos así como las razones de ello, además de interesar la reposición exigida legalmente. “

En tercer lugar el quantum de la indemnización se sitúa en 12.000 € y se razona que la conducta de la demandada es obstruccionista con los derechos del delegado sindical. Consta en el Fundamento de Derecho VI de la demanda la descripción de elementos generadores del daño a la imagen del sindicato para cumplir su principal fin de defensa de los derechos de los trabajadores, luego plasmados en los hechos probados.

Por otro lado, en el Fundamento Quinto la SAN recurrida expone detalladamente las razones que le han llevado a fijar la cuantía de la indemnización en 12.000 €. Tales motivos aparecen como equilibrados y sustentados en derecho y el importe se considera, de esta forma, justificado.

En suma, una sentencia importante que subraya la relevancia del derecho de información de los representantes unitarios y sindicales, como medio de ejercicio de la acción sindical en el seno de las empresas, y que sitúa en el marco de la libertad sindical este tipo de incumplimientos empresariales, toda vez que obstaculizan, en este caso de forma reiterada, la transmisión de información a los trabajadores y afiliados por parte de sus representantes.

El importe de la indemnización resulta, a mi entender, proporcionado al daño inferido y suficientemente disuasorio y señala el camino de la transparencia, cooperación y buena fe en las relaciones entre empresa y representación sindical.