

## **EL ALCANCE DE LA INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

*Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 1 de junio de 2010*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO\*

**SUPUESTO DE HECHO:** La Confederación General de Trabajadores demandó al Banco Bilbao Vizcaya Argentaria porque dicha entidad se negaba a informar a los representantes de los trabajadores del listado de plazas vacantes existentes en el propio Banco, indicando denominación de la plaza, categoría profesional, ubicación, destino, oficina y tipo de contratación a efectuar.

La Audiencia Nacional<sup>1</sup> dictó sentencia obligando –curiosamente establece que es legal dicha obligación- a que la empresa facilite a las secciones sindicales información consistente en la existencia o inexistencia de vacantes, en su totalidad y en todo el ámbito empresarial con expresión de la categoría del puesto y su ubicación territorial.

En recurso de casación, el Banco alega que tiene un elemento de difusión informática a todos los trabajadores mediante una página web y un medio intranet a través del cual se publican y difunden los puestos a cubrir y a los que pueden concurrir los empleados del Banco. Por su parte, el sindicato C.G.T. demanda que las secciones sindicales deben tener que ser informadas por la empresa, de las vacantes, destino, oficina, tipo de contrato, etc.

**RESUMEN:** La intención de la Sentencia que comentaremos es dejar claro cuál es el alcance de la información que debe otorgar el empresario. Es decir, de qué debe informar, cómo debe hacerlo y hasta dónde debe abarcar dicha información. Ciertamente esto, como posteriormente veremos, queda claramente expuesto en la Sentencia. Lo llamativo, tanto en la Sentencia de la Audiencia Nacional como en esta del Tribunal Supremo, es el reconocimiento existente a las secciones sindicales de ser destinatarios de recibir la información que el empresario está obligado a dar en base al art. 64 del E.T.<sup>2</sup>. Es

\* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2007.

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T.

más, se establece que la normativa legal expresa impone un deber explícito de información al comité de empresa y por extensión a las secciones sindicales<sup>3</sup>. Existe una confusión por ambos Tribunales del precepto 10.3 de la L.O.L.S<sup>4</sup>, pues éste se refiere a los delegados sindicales y no a las secciones sindicales.

## ÍNDICE

1. ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL
2. ALCANCE SUBJETIVO
3. ALCANCE OBJETIVO

### 1. ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL

La obligación de informar se predica siempre del empresario<sup>5</sup>. Se entiende por información<sup>6</sup> 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. En la definición o aplicación de los procedimientos de información, 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.

Como sucede en el ámbito general del Derecho de obligaciones<sup>7</sup>, la obligación de suministrar información por parte del empresario está íntimamente conectada con el deber de buena fe, poseyendo un carácter instrumental, de tal modo que tiene sentido mientras que mediante su facilitación se propicia el cumplimiento de otro objetivo autónomo o principal, y viceversa. Al respecto creemos que resulta al menos “curioso” el argumento que expresa la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional<sup>8</sup> respecto a dicha buena fe: “aunque la buena fe se presume.....lo que se postula no es una cuestión de fe en el buen hacer empresarial.....ya que las relaciones empresa-sindicatos se desenvuelven no en el ámbito religioso sino en el social.....”. No estima en ningún momento la

<sup>3</sup> Fundamento de Derecho Tercero de la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2007 y Fundamento de Derecho Segundo de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante L.O.L.S.

<sup>5</sup> Pérez Amorós, F.: *Derechos de Información sobre Empleo y Contratación*. Bosch. Barcelona 1993. Pág. 33.

<sup>6</sup> Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 2010. Pág. 480.

<sup>7</sup> Galiana Moreno, J. M<sup>a</sup>. y Sempere Navarro, A.: *El control sindical de los contratos*. Universidad de Murcia, 1991. Pág. 74.

<sup>8</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2007.

Sentencia que se concrete la buena fe o no del empresario para facilitar la información; al contrario, argumenta que el mismo cumple con dicha obligación informativa sin más.

El BBVA firma un pacto de consolidación de los contratos en prácticas con CC.OO. U.G.T. Confederación de Cuadros, C.G.T., CIG, ATXBANK y FITC. A raíz de ello la sección sindical de C.G.T. le solicita a la empresa información precisa sobre las vacantes existentes en todo el ámbito de la empresa. Ésta le contesta que “periódicamente les venimos comunicando a Vds, aquellas plazas o ámbitos en los que se abre un proceso de selección para cubrir puestos de trabajo.....”<sup>9</sup>.

Alega C.G.T. que la obligación de informar al respecto está establecida en los arts. 15.7 y 64.1, ambos del E.T. El primero dispone que “el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contrato de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información”

A la vista de este precepto queda claramente señalado en la Sentencia que no ha existido vulneración alguna del mismo por parte de la empresa, pues “existe en el Banco un elemento de difusión informático a todos los trabajadores –recuérdese que el art. antes mencionado dispone “informar a los trabajadores”-, mediante una página web y un medio intranet a través del cual se publican y difunden los puestos a cubrir y pueden concurrir los empleados del banco”<sup>10</sup>.

Quando se hace referencia a los deberes de información del empresario se está haciendo alusión<sup>11</sup> a un deber de prestación de aquél, correlativo al derecho “a ser informado”-recibir u obtener información- por parte de los trabajadores.

El segundo de los preceptos anteriormente señalados, el art. 64.1 E.T. establece: “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.....”. En base a ello pretendía

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>11</sup> Monereo Pérez, J.L.: *Los Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores*. Civitas. Madrid 1992. Pág. 100.

el sindicato demandante que la información que en el mismo se establece<sup>12</sup>, concurrieran dos circunstancias añadidas: una, que la información no sólo se difundiera para los miembros del comité de empresa, sino también para las secciones sindicales de todos los sindicatos con presencia en la entidad, hecho que analizaremos en el segundo punto de este Comentario de Sentencia y otra, que dicha información, y en base al art. 28 de su Convenio Colectivo<sup>13</sup> tiene el empresario la obligación de facilitarla para “favorecer el conocimiento de las vacantes que se pretendan cubrir”, pero que dicha información no puede entenderse “satisfecha con una mera comunicación de convocatoria de plazas, que no hace referencia al número de plazas, características, destino y demás circunstancias definidoras del puesto”<sup>14</sup>, causas todas ellas que en el apartado tercero de este Comentario quedarán justificadas en su tratamiento judicial.

Cierto es que el Convenio Colectivo vigente en esta entidad nada dice de la temporalidad con la que el empresario deba informar acerca de la existencia de vacantes, y que la referencia trimestral informativa que marca el E.T. no debe entenderse como que al menos, cada tres meses, el empresario deba entregar la información referida, sino que en realidad se trata de una garantía temporal dentro de la cual es necesario informar, siendo posible que aquélla se suministre en cualquier momento y no sólo a instancias del empresario, sino también a solicitud de los representantes cuando la misma se encuentre justificada por la necesidad de obtener determinada información para poder llevar a cabo eficazmente alguna actividad representativa de la índole que fuera<sup>15</sup>.

Por todo ello sí que tendría sentido la petición de información sobre vacantes a raíz de la firma del acuerdo de consolidación de los contratos en prácticas, pues se debía conocer qué oportunidades de poder pasar a contrato indefinido en virtud de las vacantes que hubiera, tendrían los trabajadores que estaban vinculados al Banco con un contrato en prácticas. Ello parece pues, razonable.

Lo llamativo del caso es justamente la referencia legal y doctrinal, siempre a los representantes de los trabajadores –comité de empresa-, como sujetos propios receptores y peticionarios de la información, pero no a las secciones sindicales como a continuación veremos.

<sup>12</sup> Para este supuesto sería el apartado c) del art. 64.2 E.T.: “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos con la indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización.....”.

<sup>13</sup> Los centros de trabajo del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria de toda España se rigen por el XX Convenio Colectivo de Banca, publicado en BOE el 2 de agosto de 2005.

<sup>14</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>15</sup> Garrido Pérez, E.: *La Información en la Empresa*. Consejo Económico y Social. Madrid 1995. Pág. 182.

## 2. ALCANCE SUBJETIVO

El conflicto planteado ante la Audiencia Nacional<sup>16</sup>, se centraba en dos hechos: uno, determinar si la empresa demandada está o no obligada en derecho a dar a las secciones sindicales en la empresa, la información precisa sobre las vacantes existentes en todo el ámbito de la empresa y otro, el que dicha información sea especialmente detallada en todo lo concerniente a dichos puestos vacantes. Centrémonos en el primero de los hechos, es decir, se nos plantea la cuestión de si las secciones sindicales son sujetos a los que legalmente se les reconoce el derecho de información, situación ésta por cierto, que no trata a fondo la Sentencia que comentamos, pues da por hecho dicha atribución y centra su fundamento en si la información debe ser especialmente detallada o no.

El Tribunal no tiene reparo en argumentar que “limitándose la norma (está nombrando al E.T.) a reconocer al comité de empresa –y al mismo nivel, a la sección sindical según las reglas del art. 10.3 de la L.O.L.S.- un derecho a recibir información que le será facilitada trimestralmente”<sup>17</sup>.

Vayamos por parte. Primero y principal, debemos aclarar que el art. 10.3 L.O.L.S. no es un precepto de regulación de las secciones sindicales, lo es de los delegados sindicales. Hecho este inciso, y centrandolo el tema que nos ocupa, vuelve la Sentencia, en base a los dos preceptos señalados en el apartado primero de este Comentario, los arts. 15.7 y 64.1 E.T, a fundamentar sus argumentaciones para dar a conocer quiénes tienen el derecho de recibir la información que el empresario está obligado a facilitar.

Así, el art. 15.7 E.T, como decíamos, tiene como sujetos destinatarios de la información, no a los miembros del comité de empresa “(o en su caso, por extensión a las secciones sindicales)”<sup>18</sup>, sino a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. El deber pues de información en su proyección normativa ampara únicamente al trabajador, sin que ninguno de los términos de la disposición legal permita extender la obligación empresarial de comunicación de las vacantes al comité de empresa o secciones sindicales, y, al contrario, el precepto señala claramente que esta información –exclusiva de los trabajadores, se repite- podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que

<sup>16</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2007.

<sup>17</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>18</sup> Fundamento de Derecho Tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

aseguren la transmisión de la información<sup>19</sup>. Argumento que resulta del todo acertado, pues el pacto que se firma para la consolidación de los contratos en prácticas, se refiere siempre a trabajadores y no a representantes, pues son los trabajadores los que deben conocer su situación y para ello se divulga por la empresa mediante la página web e intranet la información de vacantes.

Es el segundo de los preceptos y en su argumentación donde nos surgen las dudas al respecto. El art. 64.1 E.T. preceptúa el derecho del representante de los trabajadores a recibir información que les será proporcionada trimestralmente.....”. Dice así la Sentencia: este art. impone el deber explícito de información al comité de empresa y por extensión a las secciones sindicales”<sup>20</sup>.

La sección sindical no es un órgano elegido por los trabajadores en su conjunto, como el comité<sup>21</sup>, ni tan siquiera por los trabajadores afiliados a un sindicato en una empresa, sino que es, directamente, el propio conjunto de estos trabajadores afiliados en una empresa o centro de trabajo, que se agrupan u organizan como órgano del sindicato en estos ámbitos, conforme a o que esté previsto en los estatutos de dicho sindicato.

De entre los derechos que tienen atribuidas las secciones sindicales en el art. 8 L.O.L.S., no aparece el de información. Sin embargo, la L.O.L.S. establece directa y expresamente<sup>22</sup> que los delegados sindicales deben “tener acceso” tanto a la misma “información” como a la misma “documentación” que el comité recibe del empresario. La propia cabecera del art. 10.3 L.O.L.S. contiene un dato que conduce a pensar que dicho texto legal persigue la equiparación de ambas modalidades de representación en la empresa a efecto de los derechos de información: “los delegados sindicales.....: tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.....”. Pero el caso que aquí nos ocupa no es la presencia en la entidad bancaria de delegados sindicales, a los que no se les ha otorgado la información oportuna, sino la de secciones sindicales a las que los Tribunales otorgan dicho derecho:

- La Audiencia Nacional<sup>23</sup>: “Existencia de obligación legal de la empresa a facilitar a las secciones sindicales información consistente en la existencia o inexistencia de vacantes en su totalidad.....”.
- El Tribunal Supremo<sup>24</sup>: “Limitándose la norma a reconocer al comité de empresa y, al mismo nivel, a la sección sindical según las reglas del art. 10.3 de la L.O.L.S., un derecho a recibir información.....”.

<sup>19</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>20</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>21</sup> González De Lena Álvarez, F.: *La Regulación Legal de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa*. Fundación Confemetal. Madrid 2000. Pág. 125.

<sup>22</sup> Pérez Amorós, F.: *Derechos de Información.....*op. cit. Pág. 36.

<sup>23</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2007.

<sup>24</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

Ahora bien, los derechos de información reconocidos<sup>25</sup> en el sistema legal no alcanzan per se a las secciones sindicales, aún siendo éstas formas de representación sindical en la empresa, puesto que no existe como en el caso de los delegados sindicales, un precepto legal que garantice su equiparación en materia de información. Además, la sección sindical podrá tener acceso a la información en la medida en que alguno de sus afiliados, y así ocurre en la mayoría de los casos, pertenezca a un órgano de representación unitaria, sobre todo por la fuerte sindicalización existente en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas. De esta forma, aunque indirecta, podría tener la información oportuna. Podría ser deseable que legalmente se estableciera el derecho de dichas secciones sindicales a obtener la información en equiparación al comité de empresa, ya que para las pequeñas y medianas empresas es difícil poder llegar a tener en su ámbito representativo a delegados sindicales, debido al volumen de trabajadores y por consiguiente al menor número de afiliados. Sin embargo, una sección sindical no requiere de un número mínimo de trabajadores para constituirse y por ende, al existir algunos afiliados a un sindicato, quizás ni siquiera tengan número suficiente para una representación unitaria de trabajadores, pero sí para la constitución de una sección sindical. Aunque este no es el caso en el que estamos, ya que una entidad como el BBVA, tiene personal suficiente para representación unitaria y para constituir secciones sindicales, lo que no se deduce en ningún momento de la Sentencia es la existencia de delegados sindicales, de ahí quizás la argumentación judicial de que las secciones sindicales funcionen como sujetos receptores de la obligación de información al igual que el comité de empresa.

### 3. ALCANCE OBJETIVO

Abordaremos en este último punto del Comentario hasta dónde llega la información que debe dar el empresario o dicho de otra manera, qué materias tienen que ser objeto de información.

El eje central tanto de la Sentencia de Conflicto Colectivo, como ésta que aquí abordamos, de Casación, gira en torno a la exigencia por parte de las secciones sindicales de demandar de la empresa una información no sólo de la existencia o no de vacantes, sino, de detallar dicha información. Se solicita un listado de plazas vacantes existentes en el BBVA, indicando denominación de la plaza, categoría profesional, ubicación, destino, oficina y tipo de contratación a efectuar.

Volvemos a traer en este momento los dos preceptos que anteriormente hemos citado tanto en el apartado primero como en el segundo; éstos son, los arts. 15.7 y 64.1 E.T.

<sup>25</sup> Monereo Pérez, J.L.: *Los Derechos de Información*.....op. cit. Págs. 347 yss.

Para la empleadora, está más que garantizado el cumplimiento del art. 15.7 E.T., de haber satisfecho la información con una comunicación de plazas vacantes a los trabajadores a través de la página web y de información intranet, en la que no hace referencia al número de plazas, características, destino y demás circunstancias definitorias del puesto. La parte demandante, entiende que dicha comunicación carece de la información necesaria para garantizar los principios previstos en el art. 15.7 E.T., y también el contenido del art. 28 del Convenio Colectivo que “establece la obligación empresarial de favorecer el conocimiento de las vacantes para garantizar el cumplimiento de los criterios y orden de prioridades en materia de traslados”<sup>26</sup>.

A priori parece que ciertamente la pretensión demandada de solicitar una información más detallada sobre cada una de las vacantes existentes en el Banco, tendría su lógica, pues si no se conoce al menos el destino de las mismas, qué categoría se ocuparía, en dónde está, etc., queda indeterminado a quienes puede interesar. Pero esto no es la cuestión, pues lo que parece “viciado” desde el primer momento, es que la información con respecto a las vacantes solicitada, se lleva a cabo después de haber suscrito un pacto para consolidar los contratos en prácticas – se ocupan puestos de trabajo, por tanto no hay vacantes- y al recibir contestación de la empresa de que se va comunicando periódicamente cada vez que se abre un proceso de selección, es por lo que la sección sindical reclama información detallada de las vacantes. No es lo mismo la conversión de un contrato en indefinido a alguien que ya ocupa un puesto en práctica en la empresa, que la ocupación en un procedimiento de selección de vacantes existentes en dicha entidad. Ninguno de los dos Tribunales deshace la confusión, se sigue por el camino de si debe ser o no detallada la información de las vacantes.

Tan sólo el Ministerio Fiscal apunta que el art. 28 del Convenio Colectivo está encuadrado en el capítulo “Traslados” y que es el art. 30 de dicho Convenio, encuadrado en el capítulo “Movimientos de personal” el que se refiere al modo de cubrir las vacantes, “materia diferente a la debatida en el proceso”<sup>27</sup>. Pero ni se ahonda más, ni se da más detalle.

Por su parte, el art. 64.1 E.T, en relación con el 64.2, indica el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información que les será proporcionada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas, así como las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos con indicación del número de éstos y las modalidades de contratación y tipos de contratos que serán utilizados.....Con claridad, dice la Sentencia,

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.



se deduce de este artículo que la competencia que, en materia de información, atribuye el art. 64.1 E.T. al comité de empresa no es un deber de información sobre vacantes como el que se pretende en la demanda y se recoge, parcialmente, en la sentencia recurrida en relación con la existencia de vacantes en su totalidad y en todo el ámbito empresarial, con expresión de la categoría, el puesto y de su ubicación territorial. No nos parece tanta “claridad”, pues resulta algo forzada dicha interpretación; quizás se equivocó la parte demandante en solicitar sólo información de las vacantes, quizás hubiera sido conveniente solicitar información de los nuevos contratos que se celebrarían, al conocer por la información periódica que la empresa otorga, la existencia de vacantes. Así, al conocer la tipología contractual o solicitar información sobre la misma, podría haberse obtenido una información más detallada de aquellos puestos a cubrir.

El art. 64.1 E.T. por su amplitud terminológica permitiría dar cobertura justificativa a la petición de información que par el cumplimiento efectivo y eficaz de una labor representativa<sup>28</sup> de naturaleza permanente, debe ejercitarse ante situaciones puntuales o circunstanciales que surjan y que requieren o hacen necesaria su intervención, fundamentada precisamente esa facultad de los órganos de representación de solicitar, y en su caso de obtener, en el momento oportuno, aquellos datos e información que sean precisas par dicho fin. Pero esto es una idealización, la Sentencia es tajante y dictamina: “un derecho de mayor información, como la pretendida en el presente litigio, debe tener como base una norma legal, paccionada o pactada, y no constando acreditado su existencia debe decaer el motivo”<sup>29</sup>.

Es cierto que no se consagra explícitamente en el sistema del E.T. una facultad genérica de los representantes de los trabajadores de exigir informaciones a la dirección adicionales<sup>30</sup> a las legalmente garantizadas según las circunstancias de la negociación y la dinámica de la intervención en la gestión empresarial y la consiguiente obligación de éste de proporcionarlas, de forma comprensible y veraz. Es evidente que falta desde luego el reconocimiento expreso de un derecho a obtener información en este sentido, pero al menos podría ser deseable.

<sup>28</sup> Garrido Pérez, E.: *La Información*.....op. cit. Pág. 187.

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2010.

<sup>30</sup> Monero Pérez, J.L.: *Los Derechos de Información*.....op. cit. Pág. 394.