

En las empresas con menos de 250 trabajadores los delegados sindicales no tienen derecho a acceder a la misma información que el comité de empresa

Con estimación del recurso interpuesto el TS casa la sentencia que condenó a la empresa demandada -recurrente en casación- a que entregase a los sindicatos la información relativa a la identidad de los administradores de las sociedades que participaron en la segregación de la misma y la fecha desde la que desempeñaban sus cargos.

Declara la Sala que se está ante una empresa de menos de 250 trabajadores; no consta que la negociación colectiva, ni una concesión unilateral del empleador, hayan establecido un contenido adicional del derecho fundamental a la libertad sindical, por lo que la actuación de los sindicatos demandantes se limita a la estricta representación sindical. Así, la facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Tal facultad no abarca los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados. Concluye el Tribunal que la empresa no estaba autorizada para la cesión de datos, lo que supone que la negativa a dicha cesión no vulneró el derecho a la libertad sindical.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1144/2024, de 17 de septiembre de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 33/2023

Ponente Excmo. Sr. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En Madrid, a 17 de septiembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinario interpuesto por el Letrado D. Javier Tomás de la Cruz Bazo, en nombre y representación de la mercantil Tasaciones Hipotecarias SAU, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 143/2022, en fecha 8 de noviembre, procedimiento 304/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda de vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical a instancia de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) contra la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), representada y asistida por la Letrada D.ª Ángeles Morcillo Garmendia.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) se presentó demanda de vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical de

la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación, terminó suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda en la que se declare: "1. Que la actuación mantenida por la empresa al no entregar, a los delegados de la sección sindical estatal de CGT en Tasaciones Hipotecarias SAU, la información solicitada supone una vulneración del derecho de libertad sindical en base a lo expuesto en la presente demanda.

2. Y en consecuencia, se declare el derecho de los delegados sindicales de la sección sindical de CGT en la empresa, a que les sea trasladada toda la información solicitada en base al art. 64.5. c) y d) ET y en concreto la concerniente al:

Censo de la plantilla de Madrid y Barcelona, dividida según el departamento (Rics/Eco)

Documentación prevista en el Art. 39 de la Ley de Modificaciones Estructurales.

Confirmación o no de que la mercantil TASACIONES HIPOTECARIAS SAU vendida, mantiene su independencia, NIF y si va a ser subrogada

Cuentas anuales 2018, 2019, 2020 y 2021 cerradas con su informe de gestión.

Balance de segregación con activos y pasivos que salen de Tasaciones Hipotecarias SAU (antigua denominada JLL Valoraciones) y se integran en JLL España, así como el Balance resultante de activos y pasivos que permanecen con motivo de la segregación

Escritura pública de venta de negocio, suscrito entre TASACIONES HIPOTECARIAS SAU y AT VALOR.

Copia de los acuerdos de los Consejos de Administración de Tasaciones Hipotecarias SAU y de JLL España, donde adoptan la decisión de proceder a esa operación de cesión parcial de activos y pasivos.

Y en caso de no aportar esos documentos, certificado de la identidad de los administradores de cada una de las dos partes que suscriben esos acuerdos.

Compromisos o acuerdos entre las partes compradora y vendedora respecto del mantenimiento o extinción de puestos de trabajo en Tasaciones Hipotecarias SAU a partir 01/04/2021.

3. Así mismo se condene a la empresa a informar puntualmente de los aspectos del art. 64 ET en lo relativo a todo lo indicado en sus apartados 1, 2, 3, 4 y 5.

4. Que así mismo, se condene a la empresa demandada a abonar a esta organización, la cantidad de 7.500.-€ en virtud del criterio indicado en el hecho sexto de la presente demanda, en concepto de indemnización por daños y perjuicios".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 8 de noviembre de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con el siguiente fallo:

"ESTIMAMOS PARCIALMENTE la demanda formulada por el sindicato CGT y previo rechazo de la falta de legitimación pasiva de la demandada TASACIONES HIPOTECARIAS SAU, declaramos el derecho de los delegados sindicales de CGT en dicha mercantil a que:

A. - con relación al proceso de segregación del negocio de TASACIONES HIPOTECARIAS SAU denominado RICS a favor de JLL ESPAÑA, se les haga entrega de la siguiente información contenida en el art. 39 de la Ley 3/2009:

1.º El proyecto común de segregación.

2.º En su caso, los informes de los administradores de cada una de las sociedades sobre el proyecto de segregación.

3.º En su caso, los informes de los expertos independientes.

4.º Las cuentas anuales y los informes de gestión de los tres últimos ejercicios, así como los correspondientes informes de los auditores de cuentas de las sociedades en las que fueran legalmente exigibles.

5.º El balance de segregación de cada una de las sociedades, cuando sea distinto del último balance anual aprobado, acompañado, si fuera exigible, del informe de auditoría o, en el caso de segregación de sociedades cotizadas, el informe financiero semestral por el que el balance se hubiera sustituido.

6.º Los estatutos sociales vigentes incorporados a escritura pública y, en su caso, los pactos relevantes que vayan a constar en documento público.

7.º La identidad de los administradores de las sociedades que participan en la segregación, la fecha desde la que desempeñan sus cargos y, en su caso, las mismas indicaciones de quienes vayan a ser propuestos como administradores como consecuencia de la segregación.

B.- Con relación a la operación societaria de compraventa de las acciones de TASACIONES HIPOTECARIAS SAU que se adquieren por AT VALOR, a que se les aporte la escritura pública de venta de negocio, suscrito entre ambas mercantiles.

C.- Que se les proporcionen las cuentas anuales de los ejercicios 2018 a 2021.

D.- Declaramos que la conducta empresarial consistente en no proporcionar a CGT la información antedicha vulnera su derecho a la libertad sindical en su vertiente de acción sindical.

E.- Condenamos a la demandada a que en concepto de indemnización por daños y perjuicios se le abone una indemnización de 5.000 euros".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos.

"PRIMERO.- Tasaciones Hipotecarias SAU cuenta con una plantilla de 33 trabajadores, 28 en el centro de trabajo de Madrid y 5 en el de Barcelona. En las elecciones sindicales del centro de Madrid fueron elegidos tres delegados presentados por el sindicato CGT.

SEGUNDO.- La mercantil, TASACIONES HIPOTECARIAS SAU (antigua denominada JLL VALORACIONES S.A.) formaba parte del grupo empresarial JLL, formado por:

JONES LANG LASALLE ESPAÑA S.A. (en adelante JLL España SA)

JLL VALORACIONES S.A. la cual se divide en dos unidades de negocio: RICS y ECO (actualmente denominada TASACIONES HIPOTECARIAS SAU)

TETRIS ARQUITECTURA S.L.U

TERCERO.- El 22-3-2021 la entonces denominada JLL VALORACIONES SA, comunica a la RLT lo siguiente:

Muy Sres. nuestros:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET ") *en materia de sucesión de empresa, por la presente le notificamos la operación en virtud de la cual Jones Lang La Salle España, S.A. (" JLL España" o el "Comprador") adquirirá la totalidad de los activos, pasivos y demás elementos que integran el negocio de valoraciones bajo los estándares RICS en España (el "Negocio") titularidad de JLL Valoraciones, S.A. ("JLL Valoraciones" o el "Vendedor").*

La compraventa del Negocio de RICS trae su causa en la adquisición por parte de la entidad Agrupación Técnica del Valor, S.A. de la totalidad de las acciones de JLL Valoraciones integrada exclusivamente por el negocio ECO (la "Operación"), quedando excluido del perímetro de la Operación la totalidad de los activos, pasivos, empleados y demás elementos que integran la unidad de negocio de RICS y/o que no forman parte de manera exclusiva de la unidad de negocio ECO.

La adquisición del Negocio por JLL España permitirá, entre otras ventajas: (i) la creación y aprovechamiento de sinergias tras la integración de la actividad interviniente en la operación proyectada en una única entidad, (ii) el aumento de la solvencia de la unidad de negocio integrada para mejorar su capacidad de obtención de proyectos en el mercado, (iii) la centralización y disminución de los costes de gestión, (iv) así como la mejora de la eficiencia operativa.

En consecuencia, JLL España se subrogará en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de los empleados afectos al Negocio, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido.

Según lo establecido por el citado artículo 44 del ET, le anticipamos la siguiente información sobre el proceso descrito. sin perjuicio de su posterior ampliación o corrección, en su caso:

(i) La fecha de efectos prevista para la operación y consiguiente traspaso de los trabajadores, es el 1 de Abril de 2021. Cualquier modificación en la misma le será comunicada oportunamente.

(ii) Dado que, según se ha explicado, la operación descrita constituye un fenómeno de sucesión de empresa, los trabajadores a transferir quedarán integrados en la plantilla de JLL España, quedando ésta subrogada en las relaciones laborales de dichos empleados con pleno respeto de todos sus derechos adquiridos, en los términos previstos por el referido artículo del 44 ET.

(iii) No se prevé la adopción de medida alguna con respecto a los trabajadores a transferir, así como tampoco la operación presentará otras implicaciones jurídicas, económicas y sociales que las derivadas del cambio de empresario en los términos expuestos.

CUARTO.- El 25-3-2021 CGT se dirige a JLL VALORACIONES indicando:

Como representantes legales de los trabajadores, lo que os solicitamos es que se nos informe concretamente, si durante el proceso de negociación de la venta de JLL Valoraciones a AT Valor, que afecta al negocio ECO, se ha acordado con este adquiriente algún compromiso para el mantenimiento del empleo de la plantilla afectada, y en caso afirmativo en qué términos.

Por otro lado, dada la operación societaria que acontece, solicitamos que con la mayor urgencia, se nos proporcione la documentación que se establece en el Art. 39 de la Ley de Modificaciones Estructurales, *en la forma indicada en el citado artículo, así como el resto ya solicitada con anterioridad. Esta documentación resulta fundamental para nuestra función representativa, y de no recibirla en breve, nuestros asesores legales nos informan que procederemos a reclamarla judicialmente.*

Por último, seguimos a la espera de que nos convoquéis a la reunión solicitada en nuestro anterior correo. Existen muchas cuestiones relativas a nuestros derechos y condiciones laborales, así como otras de carácter organizativo que afectan a la plantilla, de las cuales no tenemos información alguna. Hasta el momento, tampoco han contactado con nosotros los nuevos propietarios, a pesar de que Sonia indicó en la reunión del martes que les iba a facilitar nuestros datos de contacto. Esto es fundamental, para una adecuada transición, teniendo en cuenta el poco tiempo con el que se ha comunicado la operación, y que de no coordinarse adecuadamente podría afectar negativamente la continuidad de la actividad productiva en el plazo señalado.

QUINTO.- Ese mismo día se les contesta:

Acusamos recibo de su email de hoy a las 11:48. Como les reiteramos en las diversas comunicaciones enviadas, incluidas las que se anexan al mail que nos remiten, estamos a su disposición para poder colaborar en una transición adecuada y reunirnos cuando estimen pertinente. En aras de la proactividad, proponemos mantener una call mañana Viernes a las 11:30h.

Respecto al contenido del mismo, nos gustaría remarcar que:

1. El compromiso de mantenimiento de empleo, si existiese, debería ser negociado y contraído por ATValor, que es la sociedad que debería dar cumplimiento al mismo. En ese sentido, reiteramos nuestra disponibilidad para aumentar las vías de comunicación.
2. Tal y como les hemos informado, la operación a realizar es una venta, no una fusión, por lo que no operaría el art. 39 de la Ley de Modificaciones Estructurales *en el que argumentan su petición: Incluso, como pueden comprobar, los documentos que solicitan ni siquiera existen en el supuesto de hecho actual al tratarse de operaciones distintas.*
3. Reiteramos que cualquier tema de condiciones futuras, más allá de las exigibles por la Ley, deberá se cerrado con el nuevo propietario, y a tal efecto, seguiremos insistiendo en nuestra disponibilidad para colaborar. D20

SEXTO.- El 4-5-2021 CGT se dirige a AT VALOR SA en los siguientes términos:

Con motivo de la operación mercantil llevada a cabo recientemente en JLL Valoraciones, esta RLT solicitó a la Dirección de la citada sociedad la documentación referida al Art. 39 de la Ley de Modificaciones Estructurales, *por entender que en derecho nos corresponde. El Director de RR.HH. de JLL, a través de correo electrónico de fechas 23 y 25 de marzo de 2021, asegura haber dado cumplimiento a cuantos requisitos legales corresponden, y que la documentación solicitada no procede, negando incluso la existencia de la misma.*

Como a fecha de hoy, aún no se nos ha hecho entrega de la documentación solicitada, que para esta RLT resulta fundamental, nos vemos en la tesitura de tenerla que reclamar judicialmente. Asimismo, y a criterio de esta RLT, durante el proceso acontecido, se han vulnerado otros derechos de consulta y participación. En concreto los referidos en los apartados c) y d) del Art. 64 del E.T., guardando el segundo, relación con la referida documentación.

No obstante lo anterior, a la vista de la negativa por parte de JLL, y en aras de una tranquila transición y buenas relaciones con la nueva dirección de nuestra Empresa, vemos procedente solicitarles a Uds. la referida documentación, puesto que debe obrar en su poder, sobre la cual precisamos al menos lo siguiente:

Cuentas anuales 2020 cerradas con su informe de gestión.

Balance de segregación con activos y pasivos que salen de JLL Valoraciones y se integran en JLL España, así como el Balance resultante de activos y pasivos que permanecen con motivo de la segregación.

Proyecto de escritura pública de venta de negocio, a suscribir entre ambas entidades.

Copia de los acuerdos de los Consejos de Administración de JLL Valoraciones y de JLL España, donde adoptan la decisión de proceder a esa operación de cesión parcial de activos y pasivos.

En caso de no aportar esos documentos, ambas entidades deben de certificar la identidad de los administradores de cada una de las dos partes que suscriben esos acuerdos.

SÉPTIMO.- El 18-6-2021 CGT formula denuncia ante la ITSS referida a la ausencia de información que en dicho escrito relata.

El 22-3-2022 les contesta indicando que se comprueba que el empresario TASACIONES HIPOTECARIAS SA no ha entregado a la RLT las cuentas anuales de 2020 ni la documentación relativa al proceso de venta.

OCTAVO.- El 6-10-2022 TASACIONES HIPOTECARIAS remite a la RLT el listado actualizado de trabajadores que componen la plantilla.

Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra la anterior resolución se interpuso recurso de casación ordinario por la representación de la mercantil Tasaciones Hipotecarias SAU, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- El sindicato FESIBAC- CGT impugnó el recurso presentado. Se emitió informe por la Fiscalía del Tribunal Supremo en el sentido de interesar que se desestime el recurso presentado.

Se designó como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molins García- Atance, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 17 de septiembre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia litigiosa radica en determinar si se ha vulnerado la libertad sindical de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) por la negativa de la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU (anteriormente denominada JLL Valoraciones SA) a proporcionar a los delegados de la sección sindical de ese sindicato la información que solicitaban.

2.- FESIBAC-CGT interpuso demanda de tutela de la libertad sindical contra la mercantil Tasaciones Hipotecarias SAU. La sentencia de la Audiencia Nacional 143/2022, de 8 noviembre (procedimiento 304/2022), estimó en parte la demanda. Condenó a Tasaciones Hipotecarias SAU a entregar a los delegados sindicales de FESIBAC-CGT en dicha empresa información relativa al proceso de segregación del negocio de Tasaciones Hipotecarias SAU a favor de JLL España. Además, le condenó a abonarle una indemnización por daños y perjuicios de 5.000 euros.

3.- Contra ella recurrió en casación la empresa con dos motivos:

a) En el primero denuncia la infracción del art. 10.1, 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) en relación con los arts. 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Argumenta que la sección sindical que CGT ha constituido en la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU no goza de las garantías reconocidas en el art. 10.3 de la LOLS porque esa empresa solo tiene 33 trabajadores.

b) En el segundo motivo alega la vulneración del art. 183 de la LRJS en relación con los arts. 7.7 y 40.1.b) de la LISOS. Sostiene que la cuantificación de los daños morales realizada por la Audiencia Nacional es excesiva porque aplica el baremo de la LISOS en su grado máximo sin justificación alguna.

4.- FESIBAC-CGT y el Ministerio Fiscal presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

En cumplimiento del trámite previsto en el art. 214.1 de la LRJS el Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- Los delegados sindicales están regulados en el art. 10 de la LOLS:

"1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los

trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa [...] estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales [...]

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa [...] así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa [...]".

2.- La representación de los trabajadores se articula con un doble canal:

A) Los representantes unitarios (delegados de personal y comités de empresa) regulados en el título II del ET.

B) Los representantes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales) de los arts. 8 y 10 de la LOLS. Hay dos tipos de delegados sindicales:

a) Esta Sala ha admitido la posibilidad de nombrar delegados sindicales que no gocen de los derechos y garantías de la LOLS. La sentencia del TS 1099/2020, de 9 diciembre (rec. 92/2019), con cita de las de 15 de febrero de 1990; 11 de abril de 2001, recurso 1672/2000; y 4834/2018, de 9 de mayo (rcud 3051/2016), distingue la dualidad de planos en que actúan los delegados sindicales: "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 y con relación a un número concreto de delegados en atención a la dimensión de su plantilla."

Este Tribunal explica que el art. 10.1 de la LOLS dispone que las secciones sindicales habrán de estar representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Esa norma exige la concurrencia de dos requisitos:

- La empresa o, en su caso, el centro de trabajo debe ocupar a más de 250 trabajadores.

- El sindicato debe tener presencia en los comités de empresa.

Hemos resaltado "la doble vertiente y dualidad de planos en que actúan las secciones y delegados sindicales, tal y como ya ha manifestado el Tribunal Constitucional: bien como instancias organizativas internas del Sindicato, bien como representaciones externas a las que la Ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen correlativamente cargas y costes para la empresa [...] los únicos Delegados Sindicales a efectos de la LOLS son los que menciona su art. 10.1, y que La Empresa tiene que reconocer la condición de Delegado sindical en los supuestos del art. 10.1 de la LOLS, porque el reconocimiento tiene concretas y precisas consecuencias jurídicas, básicamente las garantías y los derechos de los que los Delegados están revestidos (art. 10.3 LOLS)".

Ahora bien, el art. 10 LOLS no agota el ámbito de la actividad sindical jurídicamente protegida y tampoco se agota en dicho precepto el ámbito de protección del derecho fundamental de libertad sindical. En ese cuadro de significación sindical "se halla tanto la pertenencia a un sindicato como la designación y asunción dentro del mismo de la condición de portavoz o representante de una Sección, en manifestación del ejercicio de la libertad interna de autoorganización del Sindicato, y con independencia del hecho de que la empresa no esté obligada a reconocer a aquél los derechos y garantías del art. 10 de la Ley Orgánica ya mencionada".

En definitiva, hay dos tipos de delegados sindicales, "según posean o no atribuciones de acuerdo con la LOLS. En el primer caso, existe un reconocimiento a efectos externos, más allá del estricto marco de la sección sindical. Son los que reuniendo los requisitos del artículo 10 de dicha Ley, y beneficiados por los derechos que les reconoce este precepto, se identifican habitualmente con el término de delegado sindical. El segundo tipo lo integran aquellos delegados sindicales que no pueden disfrutar de dichos

beneficios legales y tienen limitada su actuación a la estricta representación de la sección sindical. Estos representantes-delegados vienen siendo denominadas de distintas maneras: portavoces, delegados internos, delegados privados, delegados sindicales al margen de la ley e incluso también simplemente como delegados sindicales".

b) La sentencia del TS 93/2019, de 6 febrero (rcud 224/2017) declaró que, "al tener la empresa más de 250 trabajadores al constituirse la Sección Sindical de FIRET, su Delegado Sindical tiene los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10.3 de la LOLS, entre otros, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa pone a disposición del Comité de Empresa, por lo que no habiendo facilitado dicha información y documentación [...] la empresa ha vulnerado el derecho de libertad sindical." (En el mismo sentido, sentencia del TS de 29 de marzo de 2011, recurso 145/2010).

Los delegados sindicales que reúnen los requisitos del art. 10.1 de la LOLS tienen derecho a recibir la misma información que el comité de empresa.

c) La sentencia del TC 213/2002, de 11 de noviembre (rec. 5372/2000) ha señalado que, para el ejercicio de la acción sindical, la LOLS reconoce a los delegados sindicales los mismos derechos y garantías que el ET reconoce a los miembros del comité de empresa por lo que, "a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa". Añade que "tales representantes no sólo gozan del derecho recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados "en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales" (art. 64.1.12 LET). Como hemos tenido la oportunidad de decir en anteriores ocasiones, esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, "es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical" (SSTC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4; y 168/1996, de 25 de noviembre, FJ 6)".

3.- La doctrina constitucional y jurisprudencial afirma que el derecho a la información forma parte del contenido de la libertad sindical:

a) La sentencia del TC 281/2005, de 7 noviembre (rec. 874/2002), explica 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".

b) La sentencia del TS 954/2022, de 13 de 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)".

La sentencia del TS 906/2024, de 11 junio (rec. 14/2022), declaró que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical por la negativa de la empresa a facilitar a un delegado sindical la información que éste había solicitado.

TERCERO.- 1.- En la presente litis, la empresa demandada tiene menos de 250 trabajadores. No consta que la negociación colectiva, ni una concesión unilateral del empleador, hayan establecido un contenido adicional del derecho fundamental a la libertad sindical.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.1 de la LOPJ, los delegados sindicales de FESIBAC-CGT en esa empresa no gozan de los derechos y garantías de la LOLS. Su actuación se limita a la estricta representación de la sección sindical.

2.- FESIBAC-CGT presentó tres candidatos a las elecciones de los delegados de personal del centro de trabajo de Madrid. Ese centro de trabajo tenía 28 trabajadores. Sus candidatos fueron elegidos.

Es importante precisar que la citada información no fue solicitada por los delegados de personal sino por la sección sindical de CGT en la empresa, quien reclamó una pluralidad de documentos.

Los delegados de personal sí que pueden reclamar esa información. Pero la sección sindical de CGT en esa empresa, que tiene menos de 250 trabajadores, no tiene derecho a recibir la información prevista en el art. 10.3 de la LOLS, por lo que el empleador no estaba obligada a proporcionarle esa información.

3.- El derecho a recibir información forma parte del contenido de la libertad sindical. Pero ello no significa que cualquier sección sindical tenga derecho a acceder a la prolija información que le corresponde recibir a los comités de empresa por mandato del art. 64 del ET y que el art. 10.3 de la LOLS extiende a los delegados sindicales que reúnen los requisitos exigidos por ese precepto.

En caso contrario, bastaría con que, en cualquier empresa de cualquier tamaño, un trabajador afiliado a un sindicato constituyese una sección sindical para que el empleador estuviera obligado a proporcionarle la extensa información del art. 64 del ET, lo que podría vulnerar la legislación sobre protección de datos.

CUARTO.- 1.- La sección sindical de FESIBAC-CGT solicitó al empleador, además de información económica sobre la empresa, el censo de la plantilla dividida según el departamento y la identidad de los administradores de cada una de las partes que suscriben los acuerdos de cesión parcial de activos y pasivos. La sentencia recurrida condena la empresa a que entregue la información relativa a la identidad de los administradores de las sociedades que participan en la segregación, la fecha desde la que desempeñan sus cargos y, en su caso, las mismas indicaciones de quienes vayan a ser propuestos como administradores como consecuencia de la segregación.

En la reciente sentencia del TS 1024/2024, de 16 de julio (rec. 215/2022) explicamos que en estos supuestos se produce una confrontación de dos derechos fundamentales: el derecho a la libertad sindical y el derecho a la protección de datos, por lo que es fundamental delimitar su respectivo contorno. El TC ha declarado en reiteradas ocasiones que ningún derecho, ni siquiera los fundamentales, es absoluto o ilimitado "pudiendo ceder antes intereses constitucionalmente relevantes siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado" [sentencia del TC 170/2013, de 7 de octubre (rec. 2907/2011)], límites que a veces ya se contemplan en el propio precepto constitucional que consagra el derecho o en las leyes que los desarrollan y en otras derivan de la necesidad de preservar otros derechos constitucionales dignos de tutela. La libertad sindical no constituye una excepción a esta regla [sentencia del TC 94/1995, de 19 de junio (rec. 473/1993)], como tampoco lo es la protección de datos [sentencia del TC 292/2000, de 30 de noviembre (rec. 1463/2000)].

2.- El art. 18.4 de la Constitución dispone que "[l]a ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

El desarrollo de este derecho fundamental, a nivel nacional, se contempla en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD) que a su vez se remite a lo establecido en el Reglamento UE 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de esos datos: el Reglamento General de Protección de Datos (en adelante RGPD).

El art. 5 del RGPD establece cuales son los principios relativos al tratamiento de los datos personales. A los efectos de resolución de esta litis interesan especialmente los enunciados en las tres primeras letras del referido precepto:

"a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (licitud, lealtad y transparencia)

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; [...] (limitación de la finalidad)

c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (minimización de datos)".

A su vez el art. 6 del referido Reglamento establece cuales son las bases que determinan que el tratamiento de datos sea lícito.

3.- En la sentencia de TS 111/2018, de 7 de febrero (rec. 78/2017) resolvimos un supuesto en el que los sindicatos demandantes solicitaban el cumplimiento de la obligación de elaboración y entrega de listados de ocupación en los términos previstos en el Convenio de aplicación y acuerdos vigentes de desarrollo de este. Esos listados de ocupación contenían datos personales de los trabajadores. Estimamos que la cesión de datos era ajustada a derecho recordando que "los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4.^a de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015 -). En particular, las organizaciones sindicales - como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise."

Por ello, señalamos que "estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD (la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal). Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias".

En todo caso, recordamos que "[l]a facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias

para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que haya de rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD".

En el mismo sentido nos pronunciamos en la citada sentencia del TS 1024/2024, de 16 de julio (rec. 215/2022).

4.- De todo lo expuesto se evidencia que estamos ante un tratamiento de datos personales [art. 4 apartados 1) y 2) del RGPD] y que por lo tanto debe someterse a los principios recogidos en el art. 5 del RGPD. También podemos concluir que el art. 10.3 de la LOLS es una base que legitima (art. 6 del RGPD) la cesión de datos a los representantes sindicales de los trabajadores, pero siempre que dicha cesión sea necesaria para garantizar el ejercicio de las funciones a estos atribuidas, así como proporcionada a la finalidad perseguida.

Ese precepto legitima la cesión de datos a los representantes sindicales siempre que reúnan los requisitos exigidos por ese precepto. En esta litis, al tratarse de una empresa con menos de 250 trabajadores, debemos concluir que la empresa no estaba autorizada para la cesión de datos, por lo que debemos estimar el primer motivo del recurso y declarar que no se produjo una violación de la libertad sindical de la parte actora.

La estimación del primer motivo del recurso hace irrelevante el examen del segundo motivo, en el que se combate la imposición de una indemnización de daños y perjuicios por vulneración de la libertad sindical

QUINTO.- Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por Tasaciones Hipotecarias SAU, casar y anular la sentencia de instancia y desestimar la demanda interpuesta por la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) contra la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU (anteriormente denominada JLL Valoraciones SA). Sin condena al pago de las costas. Se acuerda la devolución del depósito y de la consignación.

FALLO

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

- 1.- Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por Tasaciones Hipotecarias SAU.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Audiencia Nacional 143/2022, de 8 noviembre (procedimiento 304/2022). Desestimar la demanda interpuesta por la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo contra la empresa Tasaciones Hipotecarias SAU.
- 3.- Sin condena al pago de las costas. Se acuerda la devolución del depósito y de la consignación.

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

Así se acuerda y firma.