

El Supremo exige calidad y no cantidad en la información que la empresa da a los sindicatos

Mucha documentación, pero incomprensible, vulnera la buena fe
La sentencia sugiere incluso la necesidad de un informe técnico

Pedro del Rosal

23 de agosto de 2018

El Tribunal Supremo exige a las empresas que, en los procesos de negociación con los representantes de los trabajadores, les entreguen una documentación "útil y de calidad". Un requisito que no se entiende satisfecho con la aportación de una ingente cantidad de información, si esta resulta incomprensible por ser excesivamente técnica o ser muy difícil de ordenar.

"No es solo el número y cantidad de documentos aportados, sino también la calidad de la información contenida en los mismos", asevera el alto tribunal en una reciente sentencia en la que anula la modificación de las condiciones de trabajo en una compañía por no haber negociado esta "conforme a las reglas de la buena fe".

La resolución subraya que la obligación del empresario de facilitar una información adecuada no se ve cumplimentada por la aportación de "una multitud de documentos que carecen de una correcta explicación de su contenido y de una eficiente exposición de la incidencia de esos datos" en las medias que proponen. De hecho, los magistrados sugieren que, en casos más complejos, la compañía debe recurrir a elaborar un informe técnico que permita a los sindicatos comprender las circunstancias que tienen incidencia en la negociación en curso.

En este sentido, la sentencia reprocha a la empresa que no realizara esfuerzo alguno para que los sindicatos comprendieran los documentos aportados, mientras que sí se afanó en elaborar un informe pericial para convencer al órgano judicial de la oportunidad de aplicar la modificación laboral objeto de la demanda. "De lo que se trata es de que los representantes de los trabajadores dispongan de forma efectiva de toda la información necesaria" durante el periodo de consultas, remarca el texto.

'Contact center'

El litigio lo protagoniza una empresa del conflictivo sector de los *contact centers*. La compañía inició un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo después de que su contratista le comunicara una reducción en las horas de servicio que requería. El objetivo era la redistribución del horario de las jornadas, incrementando los turnos partidos.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores exige que, cuando la modificación tenga carácter colectivo, debe ir precedida de un periodo de consultas a los representantes de los trabajadores, en el que el empresario debe informar de las causas que motivan su decisión. El precepto requiere, además, que los interlocutores negocien "de buena fe".

Según la sentencia, estos requisitos no se vieron cumplidos en tanto que la compañía entregó una enorme cantidad de documentos e información cuya fiabilidad no pudo contrastarse. Los papeles "tan solo reflejaban una multitud de datos de compleja interpretación que no aportaban información efectiva, útil y de calidad adecuada para cumplimentar de buena fe el periodo de consultas", zanja el texto.

Por todo ello, el Supremo confirma la sentencia dictada en instancia por la Audiencia Nacional, que había declarado la nulidad de la modificación de las condiciones de trabajo impuesta por la empresa, y ordena la restitución de la situación previa de la que disfrutaban los empleados.