



Roj: **STS 8000/2003 - ECLI:ES:TS:2003:8000**

Id Cendoj: **28079140012003100775**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2003**

Nº de Recurso: **63/2003**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIANO SAMPEDRO CORRAL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Diciembre de dos mil tres.

Vistos los presentes autos, pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de CASACION interpuesto por el Letrado D. Alfonso Caldevilla y Gómez-Pineda, en nombre y representación de ERICSSON ESPAÑA, S.A., contra la sentencia dictada en fecha 13 de febrero de 2003, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el proceso de Conflicto Colectivo Núm. 126/2002, instado por la FEDERACIÓN MINEROMETALURGICA DE CC.OO. y la FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE UGT.

Es parte recurrida la FEDERACIÓN MINEROMETALURGICA DE CC.OO., representada por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez y a FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE UGT representada por el Letrado Dª Josefa Martínez Rianza .

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La FEDERACIÓN MINEROMETALURGICA DE CC.OO. y la FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE UGT formularon ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de CONFLICTO COLECTIVO, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare: "1.- Se declare el derecho de la representación legal de los trabajadores a recibir copia del informe mensual que por cada trabajador la empresa debe realizar y entregar a cada empleado afectado donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias (y ello con independencia de que el cómputo total de jornada estas horas puedan considerarse ordinarias o extraordinarias) condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración. 2.- Se declare el derecho de la representación legal de los trabajadores a que se les haga entrega de copia íntegra de los contratos de trabajo de todo el personal integrado en la empresa, excluidos solamente los datos personales de DNI, domicilio, edad, sexo, estado civil, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración. 3.- Se declare el derecho de la representación legal de los trabajadores a que se le haga entrega de información donde conste la retribución percibida por cada trabajador que ha firmado acuerdo individual para excluirse del convenio colectivo, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandas comparecidas, según consta en acta. Y recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 13 de febrero de 2003, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "Que estimando en parte la demanda: PRIMERO.- Declaramos el derecho del Comité de Empresa representativo de los centros y sucursales de ERICSSON ESPAÑA, S.A. de Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla a recibir copia del informe mensual que por cada trabajador la empresa debe realizar y entregar a cada empleado afectado donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias (y ello con independencia de que en el cómputo total de



jornada estas horas puedan considerarse ordinarias o extraordinarias) condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración. SEGUNDO.- Asimismo declaramos el derecho de la misma representación legal a que se les haga entrega de copia íntegra de los contratos de trabajo de todo el personal integrado en la empresa -salvo de los que tengan relación laboral de carácter especial- de la que se excluyen solamente los datos personales del DNI, domicilio, edad, sexo, estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/85, pudiera afectar a la intimidad personal, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1.- En la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A. con centros de trabajo en diversas Comunidades Autónomas, prestan servicios, aproximadamente unos 1.700 trabajadores, de los que unos 170, se rigen por el convenio colectivo de ERICSSON, S.A. y el resto, y por error del propio art. 61 del referido convenio, se rigen por contratos individuales, denominándose Trabajadores no reglamentados por oposición a los Primeros -reglamentados-. 2.- La empresa no suministra información a los Comités de empresa respecto a la jornada de los trabajadores no reglamentados, alegando que no controla la misma en cuanto fichan en el trabajo sólo para acreditar su presencia, pero no para fichas la entrada y salida en la misma como los reglamentados. Tampoco la empresa informa a la representación de los trabajadores del resto de condiciones laborales del personal no reglamentado de carácter fijo. 3.- La información que la empresa suministra sobre la contratación de personal no reglamentado es un formulario en el que se hacen constar la duración, el tipo de contrato, la retribución mensual y la jornada anual, así como la fecha de formalización (obran en autos, en el ramo de prueba de la parte actora, como Doc. nº 3 diversas comunicaciones de este tipo que se tienen aquí por reproducidas). 4.- La demanda presente tiene la adhesión expresa del Comité de Empresa que comprende los centros y sucursales de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla con exclusión del centro de Zamudio (Vizcaya) que tiene Comité propio en el que ostenta la mayoría la representación del sindicato ELA STV. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Preparado el recurso de Casación por ERICSSON ESPAÑA, S.A., formalizado ante esta Sala, mediante escrito de fecha 25 de junio de 2003; en él se consignan los siguientes Motivos: PRIMERO.- Al amparo del apartado c) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por entender que la sentencia recurrida vulnera las normas reguladoras de la sentencia y, concretamente, el art. 97.2 del mismo Texto Legal, en relación con el artículo 24 de la Constitución Española. SEGUNDO.- Al amparo del apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por el que se pretende modificar el hecho probado primero, proponiendo la siguiente redacción alternativa: "En la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A. con centros de trabajo en diversas Comunidades Autónomas, prestan servicios, aproximadamente unos 1.700 trabajadores, aplicándose el convenio colectivo de ERICSSON, S.A. a la plantilla que procede de dicha empresa excepto a aquellos trabajadores denominados "no reglamentados". TERCERO.- Al amparo del apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por el que se pretende modificar el hecho probado segundo, proponiendo la siguiente redacción alternativa: "La empresa no suministra información a los Comités de empresa respecto al número de horas que realizan los trabajadores no reglamentados, porque no controla la jornada de estos trabajadores, pues estos no tienen obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, sino solo deben fichar una vez al día.". CUARTO.- Al amparo del apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate", por vulneración del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 64 del mismo Texto Legal.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas, y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de declarar improcedente el recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose día para la votación y fallo, que ha tenido lugar el 27 de noviembre de 2003.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La empresa demandada, ERICSSON ESPAÑA, S.A., tiene varios centros de trabajo, distribuidos en los territorios de las diversas Comunidades Autónomas, en los que prestan servicios laborales los trabajadores a su servicio. De estos, los llamados trabajadores reglamentados se rigen por el Convenio de empresa y el resto, que constituyen el 90% de la plantilla, denominados trabajadores no reglamentados, se rigen por contratos individuales de trabajo.

Los Comités de empresa no reciben información sobre la jornada de los trabajadores no reglamentados, argumentando la empresa que la falta de comunicación es debida a su falta de conocimiento, en cuanto los trabajadores no reglamentados únicamente fichan en el momento de entrada en la empresa a efecto de poder acreditar su presencia, a diferencia de los reglamentados que fichan, tanto a la entrada como a la salida de la empresa. Tampoco la entidad mercantil ha informado al Comité del resto de las condiciones laborales del



personal no reglamentado de carácter fijo. La única información (hecho probado tercero), que la empresa suministra sobre la contratación de personal no reglamentado es un formulario en el que se hace constar la duración, el tipo de contrato, la retribución mensual y la jornada anual, así como la fecha de formalización.

2.- Las organizaciones sindicales demandantes, con fundamento en lo establecido en la Disposición Adicional 3ª del R.D. 1561/95, y del artículo 64.1.2º del Estatuto de los Trabajadores (ET) pretende que la interpretación se realice en los términos que constan en los dos primeros ordinales del suplico de la demanda, -el ordinal 3º no se reproduce al haber sido desestimado y no haber sido impugnado el pronunciamiento desestimatorio-. El ordinal primero tiene por contenido lo siguiente "1.- Se declare el derecho de la representación legal de los trabajadores a recibir copia del informe mensual que por cada trabajador la empresa debe realizar y entregar a cada empleado afectado donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas, a efectos del cómputo de las horas extraordinarias (y ello con independencia de que el cómputo total de jornada de estas horas puedan considerarse ordinarias o extraordinarias) condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración.". El tenor literal del apartado segundo es: 2.- "Se declare el derecho de la representación legal de los trabajadores a que se les haga entrega de copia íntegra de los contratos de trabajo de todo el personal integrado en la empresa, excluidos solamente los datos personales de DNI, domicilio, edad, sexo, estado civil, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración."

3.- La sentencia de instancia, pronunciada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ha estimado parcialmente la pretensión actora -desestima el apartado 3º del suplico- y, desestimado la oposición de la empresa demandada. La sentencia ha motivado su pronunciamiento en tres pilares fundamentales, que, en síntesis, son los siguientes: 1) El deber de información contenido en el artículo 35.5 ET constituye una obligación, y tal obligación no es renunciable. 2) La copia, calificada de básica, a que se refieren los arts. 8.3 y 64.1.2º ET, debe contener "todos los datos del contrato", salvo los acotados legalmente: documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la LO 1/82, pudiera afectar a la intimidad personal; campo limitado entre los que, como norma general no se incluye ni la jornada, ni la retribución del trabajador, 3) La postura de la empresa en relación a la falta de la información debida sobre el noventa por ciento de los trabajadores de la plantilla - a que asciende el número de trabajadores no reglamentados- conduce a la ineficacia funcional de los cometidos, de carácter legislativo, del artículo 64.1.9º a) ET.

4.- Frente a esta sentencia la empresa demandada ha interpuesto el presente recurso de casación ordinaria, que articula en cinco motivos, amparados el primero en el artículo 205 c) de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), los segundo y tercero en la letra d) y el cuarto y quinto en el ordinal e), todos del citado artículo 205 LPL.

SEGUNDO.- 1.- Se alega, en el primer motivo, violación del artículo 97.2 LPL, aduciendo, como tesis principal, que la sentencia, en su Fundamento de derecho primero, se limita a señalar que "los hechos probados se basan en la documental y en las posturas procesales que los litigantes efectuaron en juicio" y que tal escueta consideración "carece de motivación, vulnera el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral y provoca indefensión, infringiendo con ello el artículo 24 de la Constitución Española". Se matiza, además, que "la cita genérica a la documental ... en ningún caso satisface la obligación impuesta al Juzgado en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral"; que desconoce el significado del Fundamento de derecho primero, de que los hechos probados también se basan en "las posturas procesales que los litigantes efectuaron en el juicio", y que "en todo caso resulta muy complicado articular contra una sentencia que es dicilmente comprensible en razón a los vocablos utilizados, tales como "prepostera", "solercia", "panoptica", "nescencia", "pristino" o "clonicidad".

En forma más garantizadora que en la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 248.3) y la propia Ley de Enjuiciamiento Civil (art. 209, que no hace referencia a hechos probados) la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) manifiesta en su art. 97.2 que el juzgador "apreciando los elementos de convicción declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión". Esta obligación de motivar el factum en la sentencia laboral, actúa, de una parte, para garantizar el ejercicio adecuado del derecho de defensa en juicio, y, de otra, como elemento preventivo de la arbitrariedad, aunque, lógicamente, esta obligación no debe ser entendida en el sentido de que pueda coartar la libertad del juez en la formación de su convicción o de que le imponga el deber procesal de una extensa y prolija redacción. En términos generales basta con decir que la motivación fáctica - y también evidentemente la jurídica- ha de ser suficiente; suficiencia que, como todo concepto indeterminado habrá de ser precisada en cada caso concreto (sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de diciembre de 1994). Constituye, de otro lado, la nulidad un remedio último y de carácter excepcional que debe operar únicamente en aquellos supuestos en que la falta de fundamentación cause indefensión.

2.- En el presente caso lo que se debate es si la empresa está obligada o no a remitir a la representación legal de los trabajadores copia básica del contrato, y, además, un informe mensual donde conste día a día la jornada diaria del trabajador con indicación de las horas trabajadas a efectos del cómputo de horas extraordinarias, y sobre estos extremos, lo que indican los hechos probados es que "la empresa no suministra información



respecto a la jornada de los trabajadores no reglamentados tampoco del resto de las indicaciones laborales del personal no reglamentado de carácter fijo" (Hecho probado segundo) y que "la información que la empresa suministra sobre la contratación de personal no reglamentado es un formulario en el que se hace constar la duración, el tipo de contrato, la retribución mensual y la jornada anual, así como la fecha de formalización". Posteriormente el Fundamento de derecho primero señala que "los hechos probados se basan en la documental y en las posturas procesales que los litigantes efectuaron en el juicio".

Entiende la Sala, que la motivación o fundamentación es suficiente, y que, de otra parte, si no lo fuera, ninguna indefensión se ha originado a la parte recurrente y ello en virtud de los siguientes argumentos: a) la sentencia no solo acude para fundamentar los hechos probados a la fuente de prueba documental genérica, sino al específico y singular, a que se refiere el hecho probado tercero, que es el "formulario", derivado de las "diversas comunicaciones", que "obran en autos, en el ramo de prueba de la parte actora, Doc. nº 3". b) "las posturas procesales que los litigantes efectuaron en el juicio" se refieren, sin duda, a la posición adoptada por cada una de ellas en relación al objeto de la pretensión y concretamente respecto a la cuestión, de donde deriva la actual controversia, de si la empresa cumple con remitir a la representación de los trabajadores el "formulario" o comunicación, y si está obligado o no a informar sobre la jornada, sobre cuyos puntos ninguna indefensión se ha producido a la parte recurrente. Es de resaltar que, concretamente, el Fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida se refiere a la posición procesal de la empresa sobre la jornada, cuando manifiesta que no puede informar sobre la misma porque no la "controla", "de modo que ha renunciado al control de los trabajadores....." c) la utilización de palabras, que no se utilizan normalmente en la expresión oral o escrita, puede producir la necesidad de acudir al diccionario para averiguar su significado o sentido, pero no provocar un efecto tan drástico como es la nulidad de actuaciones.

TERCERO.- 1.- El segundo motivo de casación se interpone al amparo de lo dispuesto en el art. 205 d) LPL, para solicitar la revisión del hecho probado primero, proponiendo un hecho alternativo del tenor literal siguiente "En la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A. con centros de trabajo en diversas Comunidades Autónomas, prestan servicios, aproximadamente unos 1.700 trabajadores, aplicándose el convenio colectivo de ERICSSON, S.A. a la plantilla que procede de dicha empresa excepto a aquellos trabajadores denominados "no reglamentados". La revisión del hecho se apoya en los siguientes dos documentos del ramo de prueba de la parte demandada: Documento nº 1: XIV Convenio Colectivo de ERICSSON S.A. y XV Convenio Colectivo de ERICSSON, S.A. (folio 84 de autos). Documento nº 2: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de diciembre de 2001, sentencia del Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid de 8 de junio de 1999 y sentencia del Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid de 18 de septiembre de 2001 (folio 85 de los autos). En los motivos, en que se ampara la revisión, se solicita además la supresión del término, que consta en dicho hecho probado "por error del propio artículo 71 del referido convenio", matizando, además, que la inclusión de dicha frase "pudiera dar lugar a que, de oficio se decretara la nulidad de la resolución".

2.- Constituye doctrina reiterada de esta Sala Social del Tribunal Supremo (por todas STS de 19 de febrero de 1998) que la revisión de hechos probados -de singular importancia, en cuanto la resultancia fáctica constituye la base indispensable para el examen del derecho aplicable- exige los siguientes requisitos: 1º) Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse. 2º) Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. 3º) Citar concretamente la prueba documental que, por si sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.

Es claro que ha de ser expulsado del hecho declarado primero la alocución "por error del propio artículo 71 del referido convenio", pues tal aseveración constituye una valoración, impropia de un hecho. Ahora bien la supresión de la expresión aludida no debe dar lugar a una nulidad, en cuanto la irregularidad se subsana mediante su simple supresión y, de otra parte, es notoriamente conocida la jurisprudencia reiterada de esta Sala expresiva de que la nulidad es un remedio último y de carácter excepcional que opera, únicamente, cuando el Tribunal que conoce el recurso no puede decidir correctamente la controversia planteada.

3.- En relación al hecho alternativo que se pretende, procede su desestimación, dado que: a) No puede apoyarse la revisión en la remisión general a los XIV y XV convenios colectivos litigiosos, convenios, que constituyen una fuente de derecho laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. b) Tampoco puede servir, a tal efecto, la certificación de sentencia o sentencias dictadas en un proceso anterior, ya que los medios probatorios aportados en estos procesos pueden reflejar una realidad no acreditada en el proceso actual o ser reflejo de las diferentes pruebas practicadas. c) En definitiva la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que solamente gozan de virtualidad revisoria "aquellos documentos que por si mismos hagan prueba de su contenido" y no resulten contradichos por otros documentos probatorios; y este carácter no tienen los documentos antes citados.



CUARTO.- Se interpone el tercer motivo al amparo de lo dispuesto en el art. 205 d) LPL para solicitar la revisión del hecho probado segundo y proponer un hecho alternativo con la siguiente redacción "La empresa no suministra información a los Comités de empresa respecto al número de horas que realizan los trabajadores no reglamentados, porque no controla la jornada de estos trabajadores, pues estos no tienen obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, sino solo deben fichar una vez al día.". Se apoya esta pretensión en los siguientes documentos del ramo de prueba de la parte actora: Documento nº 3 sobre copias básicas de contratos de personal no reglamentado (folio 73 de los autos); Documento nº 12 sobre informe de la Inspección de Trabajo de 5 de octubre de 2000.

El motivo debe ser rechazado en virtud de las siguientes consideraciones: a) En primer lugar, y conforme reiterada doctrina, el informe de la Inspección de Trabajo no tiene el concepto de documento a los efectos revisorios. b) El documento obrante al folio 73 ya ha sido tenido en cuenta junto a otras pruebas en el propio hecho que se pretende revisar. c) De todas maneras tampoco existe contradicción entre los hechos probados segundo y tercero, en cuanto, en la estructura de la resultancia fáctica, se puede distinguir entre la totalidad de los trabajadores reglamentados, respecto de los cuales el comité de empresa no recibe información relativa a la jornada y los trabajadores contratados bajo la modalidad de fijo, sobre los que la empresa no da ninguna información.

QUINTO.- 1.- El cuarto motivo se ampara en el artículo 205 LPL y alega que la sentencia recurrida infringe el " artículo 35.5 ET en relación con el artículo 64 del mismo Texto Legal", en cuanto su pronunciamiento condena "a la empresa a que remita una copia del informe mensual que debe realizar por cada trabajador donde conste día a día su jornada diaria con indicación de las horas trabajadas a efecto del computo de las horas extraordinarias". El recurso, pues, en cuanto al fondo del asunto, queda limitado por esta petición concreta, ya que la naturaleza extraordinaria de aquel impide al Tribunal conocer del cualesquiera otra cuestión ajena al motivo alegado por la parte, so pena de incurrir en manifiesta incongruencia, que, a su vez, generaría indefensión

Defiende la parte recurrente su posición con los siguientes argumentos: 1) El Comité no tiene derecho a recibir información sobre las horas extraordinarias, en cuanto el destinatario de la norma es el trabajador. 2) La sentencia de esta Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1999 ha sentado que el artículo 35.5 ET "lo único que obliga es a registrar la jornada de cada trabajador día a día y a entregar copia del resumen al trabajador, pero no a sus representantes". 3) Trabajadores no reglamentados y empleados, han acordado la no exigencia de la obligación de información. 4) Con cita de la STS, Sala 3ª, recaída en materia de sanciones, de fecha 5 de junio de 1989, se sostiene que no se incumple la obligación de información sobre horas extraordinarias cuando estas no se realizan.

2.- La previsión contenida en el artículo 35.5 ET tiene por objeto procurar al trabajador un medio de prueba documental, que facilite la acreditación, de otra parte siempre difícil, de la realización de horas extraordinarias, cuya probanza le incumbe. De este medio obligacional de patentización de las horas extraordinarias deriva que sea el trabajador el primer y principal destinatario de la obligación empresarial de elaborar "a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador ... entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Esta obligación respecto de "cada trabajador" individualmente considerado tiene otra manifestación que se inscribe dentro de las competencias "de vigilancia" asignados a la representación legal de los trabajadores. En esta esfera, la Disposición Adicional 3ª del RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, señala que la representación de los trabajadores tiene derecho a "ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores". La Sala no acepta la exoneración de este concreto deber de información, que según el empleador se ha producido por pacto con los trabajadores, por el simple dato de que -al margen de problemas derivados de su posible ineficacia- no consta la existencia del pacto en los hechos probados.

3.- Existente, pues, el repetido deber empresarial de información del empresario, la cuestión es delimitar el alcance y contenido de este específico derecho de información, que se inscribe dentro de las facultades de vigilancia del comité, cuya finalidad (art. 64.1.9º ET), es: "ejercer una labor: a) de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.". El problema ha sido resuelto por la sentencia de esta Sala de 11 de marzo de 1999 (Rec. 3301/1998); a su tenor (Fundamento de derecho cuarto, apartado tercero) "la disposición adicional tercera del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, pues solamente reconoce a los representantes de los trabajadores el derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, pero no extiende la garantía a un conocimiento anticipado de las horas extraordinarias programadas, cuya realización práctica puede incluso



ser desconocida por la empresa hasta su puesta en práctica, y precisamente sobre este aspecto de la jornada, el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que también se menciona en el recurso como vulnerado, no reconoce derecho de información en favor de los representantes de los trabajadores, pues a lo único que obliga es a registrar la jornada de cada trabajador día a día y a entregar copia del resumen al trabajador, pero no a sus representantes."

En definitiva, ha de ser estimado este primer motivo del recurso, sin que ello afecte, naturalmente, a la obligación empresarial de cumplir lo estrictamente ordenado en la disposición adicional 3ª del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, en el sentido de "ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores", lo que supone que la comunicación habrá de realizarse en los supuestos de realización de horas extraordinarias, pues como ha afirmado la Sala de lo contencioso administrativo de este Tribunal Supremo (STS 5 de junio de 1989) dictada en materia sancionatoria por infracción del artículo 35.5 ET, "caen consiguientemente por su base las infracciones imputadas por no llevar el registro o control de aquellos y por no dar a los trabajadores copia del resumen semanal, innecesarias tanto aquella llevanza como esta entrega, por cuanto no se realizaban, ni eran por tanto retribuidas".

SEXTO.- El quinto motivo de casación, con igual amparo que el anterior, aduce violación del artículo 64.1.9º en relación con el artículo 8, ambos del ET, por los siguientes argumentos: 1) A tenor literal del artículo 8.3.a.) ET de la obligación de información al Comité quedan exceptuados dos tipos de contrato: los de alta dirección y los que no deban celebrarse por escrito; es decir, con referencia a estos últimos, aquellos tipos contractuales que no figuren en el número 2 del precepto, o aquellos otros en que las partes no hubieran exigido su celebración por escrito. 2) La "copia básica" del art. 64.1.2 ET no hace referencia a una "copia íntegra del contrato de trabajo", sino a "un documento en que se traslade lo fundamental del contrato", alegando, con cita de la sentencia de esta Sala de 24 de marzo de 1998, "que cumple este requisito la copia que recoge lo "fundamental", aunque no sea facsímil". 3) La empresa no está obligada a proporcionar información alguna al Comité de empresa relativo a las condiciones individuales pactadas con empleados excluidos de convenio, apoyando esta tesis en sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y de Aragón.

El motivo debe ser rechazado en virtud de la argumentación siguiente:

1.- A tenor del artículo 64.1. 2º ET el comité de empresa tendrá la competencia de "recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del art. 8" y este último precepto dispone que "el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de alta dirección en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato ... " y que (apartado cuarto) "posteriormente dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo". En los cuatro apartados del citado artículo 8.3.a) la norma estatutaria utiliza la expresión "copia básica" y esta misma alocución se emplea en el párrafo b) que ordena observar sigilo a los órganos "que tengan acceso a la copia básica". Contrasta esta terminología precisa de "copia" con las palabras utilizadas en el artículo 64 ET (a excepción de su ordinal 2º que sigue hablando de copia básica de los contratos, que ha de ser entregada al comité) para las diferentes competencias del comité, cuales las de "recibir información" (1º), "conocer el balance" (3º), "emitir informe" (4º y 5º), "conocer los modelos de trabajo escritos" y "trimestralmente las estadísticas" (7º y 8º), "ejercer un deber de vigilancia" (9º) y "participar, colaborar e informar" (10º, 11º y 12º).

2.- La controversia se centra en determinar el contenido concreto de la obligación empresarial en el sentido de si esta se cumple con la expedición de un documento en que se traslade lo fundamental del contrato o bien es necesaria la traslación de una copia íntegra del contrato, a salvo de los datos exceptuados legalmente. Entiende la Sala, conforme al primer criterio hermenéutico, contenido en el art. 3 del Código Civil, cual es el de interpretación de las normas "en el sentido propio de sus palabras", que la palabra copia, según uno de los sentidos del diccionario de la Real Academia Española, significa: "reproducción literal de un escrito", o "cada uno de los ejemplares que resultan de reproducir una fotografía, una cinta magnética, un programa informático, etc.". Este significado deriva, también, de una parte, del concepto unitario que ha de tener la copia, que deben recibir no solamente los representantes de los trabajadores, sino la oficina de empleo y a la que, además, pueden tener acceso, con la obligación de sigilo, "los órganos de participación institucional, que reglamentariamente tengan tales facultades" (art. 8.3.b) ET), pues sería ilógico, a falta de distinción legal expresa, que el mismo vocablo de "copia" tuviera diferente contenido según los órganos destinatarios de su recepción o consulta.

La calificación de "básica" no desvirtúa el sentido antedicho, sino que puede servir para complementarlo; básico, según también el diccionario de la Real Academia Española, equivale a "fundamental" o "perteneciente a la base o bases sobre la que se sustenta una cosa" y, con referencia al caso concreto puede significar que la copia se extiende a todo el contrato celebrado, salvo los datos expresamente excluidos, como son: "el número



del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la LO 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal".

El recurrente cita en apoyo de su tesis la sentencia de esta Sala de 24 de marzo de 1998 (Rec. 2714/1997), pero esta sentencia no es aplicable por haber resuelto un caso diferente al hoy controvertido. Aún más esta sentencia, (fundamento de derecho tercero), señala en primer lugar, "que copia es tanto como traslado o reproducción de un escrito", y en segundo lugar, y a modo de síntesis del asunto litigioso concluye que "Pueden establecerse las siguientes conclusiones: 1) El empresario ha de entregar una copia por tanto no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más si así lo hiciera no cumpliría el precepto ... (y de obrarse así es cuando se ocultaría al comité la posibilidad de comprobar si estaba obrando o no correctamente). 2) El mandato legal excluye del deber de comunicar la copia básica respecto a determinados contratos (los de alta dirección) y determinados datos (los estrictamente personales) ... 3) Ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los de convenio, acaba impidiendo al comité valorar si las condiciones en la que se presta los servicios corresponden o no con la legalidad vigente Pero tal forma de proceder no es objeto de este proceso, en el que se solicitaba que se declarase el derecho del comité a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos."

No es este el momento de resolver los problemas que se han planteado entre la empresa ERICSSON, S.A. y ERICSSON ESPAÑA, S.A. en cuanto la pretensión de la representación de los trabajadores se formula contra la empresa ERICSSON ESPAÑA, S.A., a la cual, naturalmente, vinculará exclusivamente el pronunciamiento de esta resolución. La competencia del comité de empresa de recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el art. 8.3.a) ET debe alcanzar a todos aquellos empleados de la misma, sean o no reglamentados (es de recordar que los primeros representan solamente un 10% de la plantilla), pues no sería razonable excluir de la competencia del comité a los trabajadores no reglamentados, que son aquellos que realizan la mayor parte de la actividad laboral de la empresa.

En definitiva, ha de ser estimado parcialmente el motivo en el sentido establecido en el art. 8.3. a) ET, en cuyo precepto se apoya la pretensión de la parte actora, de que el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, que contendrá todos los datos del mismo salvo las excepciones a que se refiere el mencionado precepto.

SEPTIMO.- En virtud de lo expuesto, procede estimar el presente recurso; casar y anular la sentencia recurrida y estimar parcialmente la demanda en el sentido de declarar el derecho de la representación legal de los trabajadores a que se les haga entrega de la copia íntegra de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito con el personal integrado en la empresa, excluidos solamente los datos personales de DNI, domicilio, edad, sexo y estado civil y cualquiera otro que de acuerdo con la LO 1/1982 de 30 de mayo pudiera afectar a la intimidad personal; y ello, sin perjuicio, de que con referencia al resto de los contratos pueda ejercer la vigilancia a que se refiere el apartado 1.º del art. 64 ET. Sin hacer expresa declaración sobre costas procesales. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de CASACION interpuesto por el Letrado D. Alfonso Caldevilla y Gómez- Pineda, en nombre y representación de ERICSSON ESPAÑA, S.A., contra la sentencia dictada en fecha 13 de febrero de 2003, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el proceso de Conflicto Colectivo Núm. 126/2002, instado por la FEDERACIÓN MINEROMETALURGICA DE CC.OO. y la FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE UGT. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y estimamos parcialmente la demanda en el sentido de declarar el derecho de la representación legal de los trabajadores a que se les haga entrega de la copia íntegra de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito con el personal integrado en la empresa, excluidos solamente los datos personales de DNI, domicilio, edad, sexo y estado civil y cualquiera otro que de acuerdo con la LO 1/1982 de 30 de mayo pudiera afectar a la intimidad personal; y ello, sin perjuicio, de que con referencia al resto de los contratos pueda ejercer la vigilancia a que se refiere el apartado 1.º del art. 64 ET. Sin costas. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Mariano Sampedro Corral hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ