

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 521/2026, de 28 de mayo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 134/2025***SUMARIO:**

El Corte Inglés, SA. Registro horario. Obligación de entrega de copia física o electrónica del registro de jornada a la representación sindical de los trabajadores. Práctica empresarial consistente en exigir cita previa para el examen del registro horario, limitando el tiempo de análisis y no permitiendo obtener copia. Legitimación activa del sindicato recurrente (CGT) para solicitar el derecho de los trabajadores y sus representantes en todos los centros de España a recibir copias y a tener acceso permanente y sin previo aviso a dicha información. En el caso analizado se aprecia falta de legitimación activa del sindicato CGT, ya que un sindicato no puede reclamar derechos de información que corresponden legalmente a otros órganos (como los comités de empresa o delegados de personal de todos los centros de trabajo) o a otros sindicatos. Hay que tener en cuenta que, aunque el artículo del 34.9 del ET no menciona expresamente a los sindicatos, el artículo 10.3 de la LOLS sí otorga a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, lo que implica que el derecho está vinculado a la presencia de delegados LOLS en centros específicos. Hay que diferenciar, por tanto, aquellos supuestos en los que el derecho se reclama por la mera condición de sindicato (en su caso con una determinada representatividad), de aquellos otros en que la pretensión se fundamenta en la existencia de órganos internos del sindicato en la propia empresa a los que la legislación o los convenios colectivos atribuyen derechos de información y consulta. En el caso analizado, el sindicato demandante tiene representación en dos centros (El Bercial-Getafe y El Corte Inglés Goya), ambos sitios en la Comunidad de Madrid, por lo que su derecho de información queda circunscrito a ellos. El sindicato accionante puede obviamente reclamar judicialmente su derecho informativo y pretender que su ámbito se extienda a toda la empresa, teniendo para ello evidentemente legitimación activa, pero al hacerlo así y entrando en el fondo, ese derecho no puede ser reconocido. El mismo, de existir, quedaría circunscrito a los dos centros de la Comunidad de Madrid donde tiene delegados LOLS y solamente en la medida en que se reclamase vinculado a los mismos. La sentencia recurrida ha desestimado la pretensión del sindicato y efectivamente esa desestimación es correcta, pero no por los motivos de fondo que explicita sobre la extensión del derecho informativo resultante del artículo 34.9 del ET o del acuerdo colectivo de empresa, aspectos sobre los que no debió resolver, dejándolos imprejuzgados. El fundamento de la desestimación es que el sindicato no tiene atribuido ese derecho de forma genérica, sino solamente vinculada a sus delegados LOLS, lo que delimita incluso el ámbito geográfico de la información que puede reclamar. La sentencia de instancia tampoco podría llegar a una estimación subsidiaria con un pronunciamiento restringido territorialmente a dicho ámbito, primero porque esa no es la pretensión ejercitada en la demanda, que no vincula el derecho informativo a sus delegados LOLS y segundo porque, si así lo hubiera hecho el sindicato demandante (lo que habilitaría ya para un pronunciamiento de fondo), el conflicto no excedería del territorio de una Comunidad Autónoma y la Audiencia Nacional carecería de competencia para conocer del mismo (art. 8.1 LRJS). Lo único que se puede decir por tanto es

Síguenos en...

que el sindicato accionante no tiene un derecho informativo de alcance general y que se pueda extender a toda la empresa, lo que es el núcleo de la decisión desestimatoria de su pretensión, dejando imprejuizado el fondo relativo al derecho de otros sujetos colectivos no accionantes e incluso el relativo a los derechos de información y consulta de sus delegados LOLS en su ámbito. En conclusión, el sindicato demandante no tiene un derecho general a la información reclamada respecto a todos los centros y trabajadores de la empresa, por lo que su pretensión debe ser desestimada sin pronunciarse sobre la forma en que, en su caso, la empresa habría de cumplir con el deber de información si existiera. El derecho reclamado por el sindicato solamente podría en su caso reconocerse a los delegados sindicales del mismo en virtud del artículo 10.3 de la LOLS, que no es lo que se reclama (ni correspondería conocer a la Audiencia Nacional). El recurso debe ser desestimado, aunque sea por diferentes fundamentos.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

SENTENCIA

Magistrados/as

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 521/2026

Fecha de sentencia: 28/05/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 134/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/05/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 134/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 521/2026

Excmos. Sres.

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 28 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (C.G.T), representada y asistida por el letrado D. Sergio García Benel contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de febrero de 2025, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 404/2024, promovido a instancia de la Confederación General del Trabajo (C.G.T), contra El Corte Inglés S.A,

Síguenos en...



Confederación Sindical Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General De Trabajadores (UGT), Confederación Sindical Independiente (FETICO), VALORIAN y Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB).

Ha comparecido en concepto de partes recurridas El Corte Inglés S.A. representada y asistida por la letrada D^a Isabel Moya Chimenti, Confederación Sindical Independiente (FETICO) representada y asistida por el letrado D. Juan ignacio Quintana Horcajada, VALORIAN asistida y representada por la letrada Laura del Barrio García de la Cruz y Confederación Sindical Comisiones Obreras (CC.OO) representada y asistida por el letrado D. Armando García López a los solos efectos de notificaciones y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación de Confederación General del Trabajo (C.G.T) se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«Se declare el derecho de los trabajadores, así como de la representación legal y sindical de los trabajadores a que se les entregue copias de los registros de jornada de los trabajadores, ya sea en formato físico o electrónico, tras su correspondiente solicitud, fijándose un tiempo prudencial determinado para su puesta efectiva a disposición y/o envío, condene a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones.

- Se declare como nula o no conforme a Derecho la práctica empresarial del tiempo y forma de puesta a disposición del registro de jornada por su parte, no dando respuesta a las solicitudes, exigiendo cita previa, limitando el tiempo de examen y no permitiendo obtener copias de estos, condenando a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones

- Subsidiariamente se solicita que:

I. Se declare el derecho de disposición del registro de jornada, estando siempre disponible a los trabajadores, así como la representación legal y sindical de los trabajadores, sin necesidad de tener que ser requerida por parte de estas, ni determinarse cita previa alguna, debiendo estar siempre accesible tanto en el centro de trabajo como en cualquier medio que permita su examen inmediato en periodos regulares, condenando a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones

II. Se declare como no conforme a Derecho la práctica empresarial del tiempo y forma de puesta a disposición del registro de jornada por su parte, no dando respuesta a las solicitudes, exigiendo cita previa, limitando el tiempo de examen y no permitiendo obtener copias de estos, condenando a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones.»

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.

Con fecha 24 de febrero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción, falta de competencia objetiva y falta de legitimación activa, desestimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (CGT) contra la empresa EL CORTE INGLES S.A.; y, en consecuencia, absolvemos a tal demandada de las pretensiones deducidas en su contra. Sin imposición de costas.»

Síguenos en...



CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-A fecha 4 de febrero de 2025 del total de 1554 representantes de los trabajadores en la empresa EL CORTE INGLÉS S.A, la Confederación General del Trabajo (CGT) ostenta 5 representantes, un 0,32% del total. Tal representación la ostenta el sindicato demandante en el Centro Comercial El Corte Inglés El Bercial (Getafe), donde tiene una representación de 3 miembros de Comité de Empresa y 2 delegados LOLS; y en el Centro Comercial El Corte Inglés Goya, donde tiene una representación de 2 miembros de Comité de Empresa y 2 delegados LOLS (descriptores nº 63 y 97, documento nº 1). El citado sindicato tiene Secciones Sindicales constituidas en Málaga y Sevilla (descriptor nº 97, documentos nº 2 y 3).

2º.-La empresa EL CORTE INGLÉS S.A regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes, suscrito en fecha 10 de marzo de 2023 por la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las empresas del sector y por las organizaciones sindicales FETICO, CCOO, VALORIAN y UGT, publicado en el BOE nº 137 de fecha 9 de junio de 2023.

El artículo 28 de tal Convenio prevé lo siguiente en materia de verificación de jornada:

"1. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

2. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior, y fuera del marco de flexibilidad establecido en el presente convenio, las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a llevar un registro de la jornada de trabajo efectivo diario ejecutado por las personas trabajadoras sujetas a programación.

Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezcan las empresas, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

La empresa facilitará a cada persona trabajadora, por cualquier medio que le sea accesible a esta, la información del número de horas no programadas efectivamente realizadas, especificando su compensación por retribución o por descanso posterior.

Cuando en la empresa se establezcan sistemas de autogestión por el trabajador del tiempo de trabajo, como es el caso de los/las mandos, o de horario flexible, de teletrabajo, o de personas trabajadoras que no presten servicios en los centros físicos de las Empresas y/o Grupos de Empresa, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por los mismos dando cuenta mensual a la dirección de la empresa, quien podrá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

3. Dentro del año de cómputo, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 26 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los periodos punta de producción. Las empresas entregarán al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.

Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el periodo antes referido, se compensarán a la persona trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente".

Síguenos en...

3º.-El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla perteneciente a la mercantil EL CORTE INGLÉS S.A, a la Representación Legal de los Trabajadores y a las Representaciones Sindicales y a su derecho a la accesibilidad del registro de jornada (no controvertido).

4º.-En fecha 9 de mayo de 2019 los sindicatos firmantes del citado Convenio y la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) suscribieron la declaración institucional sobre horarios y registro de jornada en el sector de grandes almacenes obrante al descriptor nº 56 y que se da aquí por reproducida en su integridad. En particular se indicaba en tal declaración que "[...] se establecerá un sistema por el que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por períodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada".

5º.-En fecha 12 de junio de 2019 los sindicatos CCOO, FASGA, FETICO y UGT suscribieron con ANGED un "ACUERDO SINDICAL EN MATERIA DE REGISTRO DIARIO DE JORNADA PREVISTO EN EL RD-LEY 8/2019 PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO EL CORTE INGLÉS". Tal acuerdo obra aportado al descriptor nº 58, dándose aquí por reproducido en su integridad. En particular, se recoge en dicho documento que "[...] el objeto del presente Acuerdo la regulación del marco general en el que ha de aplicarse el registro diario de jornada previsto en el RD-ley 8/2019, con sus distintas particularidades, en todos los centros de trabajo de las empresas del Grupo El Corte Inglés y para todas las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de las citadas empresas y que estén incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores [...]" y que "[...] Teniendo en cuenta las notas definitorias de la jornada laboral en las distintas empresas y centros de trabajo del Grupo El Corte Inglés, caracterizadas mayoritariamente por su planificación trimestral, irregularidad, flexibilidad y verificación final anual, así como la posterior liquidación de los posibles excesos de jornada acorde al convenio colectivo de aplicación, y considerando que el nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores regula la obligación del registro diario de jornada "sin perjuicio de la flexibilidad horaria", las partes firmantes entienden que concurren en el ámbito del Grupo El Corte Inglés las circunstancias concretas que aconsejan una regulación específica que permita armonizar el cumplimiento de la precitada obligación de registro diario de la jornada con la flexibilidad existente en la empresas, de manera que sea el presente Acuerdo el que precise cómo deben considerarse esas pausas o interrupciones de la jornada sin merma de dicha flexibilidad y ofreciendo la mayores garantías a las personas trabajadoras".

En el punto 7 del citado acuerdo se regulaba el "Acceso a los registros de jornada y obligaciones de entrega de información" en los siguientes términos:

"Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que en todos los centros de trabajo de las empresas del Grupo se pueda acceder en tiempo real al registro diario de jornada de cualquier persona trabajadora mediante cualquiera de los sistemas previstos, con la finalidad de dar cumplimiento cabal a lo establecido en el RD-ley. Debido a la diversa casuística existente en cada empresa y centro de trabajo, para proceder a ello se pondrá a disposición de las personas trabajadoras y los órganos de representación de los mismos el o los sistemas concretos de registro diario de jornada que existan en cada ámbito, en el entendimiento de que las personas trabajadoras, no sus representantes legales, sólo podrán acceder a los datos concretos de su registro diario de jornada, no a la de otras personas trabajadoras por motivos de protección de datos personales.

Por lo que respecta a la consulta por parte de la representación de las personas trabajadoras de informes que recojan el registro diario de jornada de aquellos comprendidos en su ámbito de representación, las partes acuerdan que, con independencia del acceso en tiempo real reconocido en el apartado anterior, la RLT de los centros de trabajo tendrá derecho a acceder trimestralmente a la información que contenga los distintos formatos de registro diario de jornada de su ámbito de gestión, conviniendo las partes en que para la reclamación de cualquier exceso de jornada que pudiera derivarse de la comprobación del registro y por coherencia con las notas definitorias de la jornada en las empresas del Grupo El Corte Inglés que se contienen en el apartado 4 del presente Acuerdo, habrá que esperar hasta la finalización del año natural, compensándose los posibles excesos de conformidad con lo regulado en cada convenio colectivo".

Síguenos en...



6º.-En el centro de Goya (Madrid) la Sección Sindical de CGT presentó a su empleadora una solicitud de acceso al registro de fichajes de la plantilla el 15 de octubre de 2022 (descriptor nº 97, documento nº 5).

En fecha 24 de enero de 2024 se presentó nueva solicitud por la misma representación sindical (descriptores nº 72 y 96, documento nº 6). En fecha 2 de marzo de 2024 tuvo lugar una reunión con el Comité de Empresa, poniéndose a disposición de la solicitante tal información en fecha 3 de abril de 2024 (descriptores 73, 74 y 96, documento nº 7).

La Sección Sindical de CGT presentó una nueva solicitud, referida al periodo comprendido entre el 27 de junio y el 8 de julio de 2024, en fecha 8 de julio de 2024. Tras contactar con aquella Sección Sindical y al coincidir con periodo estival ambas partes acordaron que la puesta a disposición se efectuase el 26 de septiembre de 2024 (descriptor nº 76).

Existió una nueva petición presentada el 26 de diciembre de 2024, relativa a la totalidad de los registros de la plantilla durante los últimos cuatro años, que dio lugar a la puesta a disposición de lo solicitado en fecha 24 de enero de 2025 (descriptores 79 y 81).

7º.-En el centro de El Bercial (Getafe) la Sección Sindical de CGT presentó una primera solicitud de acceso al registro horario en fecha 21 de febrero de 2024, seguida de otra presentada el 8 de abril de 2024 (descriptor 96, documentos nº 13 y 14). En fecha 17 de abril de 2024 tuvo lugar una reunión con el Comité de Empresa, poniéndose a disposición de la solicitante tal información en fecha 22 de abril de 2024 (descriptores nº 64, 66 y 96, documento nº 17).

La sección Sindical de CGT presentó una nueva solicitud, referida al periodo comprendido entre el 27 de junio y el 8 de julio de 2024, en fecha 8 de julio de 2024. La información se puso a disposición de la demandante en fecha 2 de agosto de 2024 (descriptores nº 67, 68 y 96, documentos nº 18 y 20).

Existió una nueva petición presentada el 16 de enero de 2025, relativa a la totalidad de los registros de la plantilla desde enero de 2020 a diciembre de 2024, que dio lugar a la puesta a disposición de lo solicitado en fecha 23 de enero de 2025 (descriptores nº 69 y 71).

8º.-En el centro de trabajo de Sevilla la Sección Sindical de CGT presentó una solicitud de acceso a los registros de jornada en fecha 12 de julio de 2024 (descriptor nº 96, documento nº 23). La información solicitada pudo ser examinada en fecha 26 de julio de 2024. En fecha 30 de julio de 2024 la empresa comunicó a los solicitantes una nueva cita para que pudieran consultar los registros con más tiempo (descriptor nº 96, documento nº 26).

9º.-En el centro de trabajo de Bilbao el sindicato LAB presentó una solicitud de acceso al registro horario en fecha 9 de septiembre de 2024 (descriptor nº 102). En la reunión con el Comité de Empresa celebrada el 23 de septiembre de 2024 la Sección solicitante pudo visualizar tales registros poniendo de manifiesto la existencia de los que a su parecer eran incidencias. Tal acta obra aportada al descriptor nº 102, dándose aquí por reproducida.

10º.-Previa presentación de escritos de denuncia por parte de CGT la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inició procedimientos sancionadores contra la empresa EL CORTE INGLÉS S.A en fecha 1 de abril de 2024 y en relación a los centros de trabajo de Goya y El Bercial (descriptor nº 96, documentos nº 9, 12, 21 y 22).

11º.-En fecha 5 de noviembre de 2024 se celebró acto de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el resultado de falta de acuerdo (descriptor nº 3).»

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del artículo 207. d) de la LRJS por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del

Síguenos en...



juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. En este sentido se alude al error que sufre el tribunal sentenciador en relación con la documental de los hechos probados.

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 207. e) de la LRJS por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate acerca de la obligatoriedad de entrega material del registro y/o accesibilidad inmediata de este, denunciando la vulneración de la siguiente normativa:

1. El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores
2. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo de 2019
3. Directiva 2003/88/CE, así como en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
4. El artículo 4 bis de Ley Orgánica del Poder Judicial.
5. STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18).
6. STS de 24 de septiembre de 2024, Casación 236/2022.

TERCERO.- Al amparo del artículo 207. e) de la LRJS por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate acerca de la ilegalidad de la puesta a disposición de la mercantil demandada y en concreto del artículo 34.9 del ET, Directiva 2003/88/CE, el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18).

El recurso fue impugnado por El Corte Inglés S.A, Confederación Sindical Independiente (FETICO) y VALORIAN.

SEXTO.

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de mayo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La cuestión controvertida en el presente recurso consiste en determinar si el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores impone a la empresa la obligación de entregar copia física o electrónica del registro de jornada a la representación sindical de las personas trabajadoras o permitir el acceso en cualquier momento al mismo.

2.El sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), interpuso demanda de conflicto colectivo contra El Corte Inglés, S.A., solicitando, con carácter principal, que se condenase a la empresa a poner a disposición de los trabajadores y de la representación legal y sindical de los mismos, mediante entrega de copia física o electrónica, de los registros de jornada de los trabajadores integrados en su ámbito de representación, declarando nula o no conforme a Derecho la práctica de empresa consistente en exigir cita previa para el examen del mismo, limitando el tiempo de examen y no permitiendo obtener copia. Con carácter subsidiario pedía, que se declarase el derecho de los trabajadores y de la representación legal y sindical a que el registro de jornada esté permanentemente disponible y accesible para su examen, sin necesidad de solicitud ni de cita previa, declarando no conforme a Derecho la práctica empresarial antedicha.

3.La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tras desestimar las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de acción, falta de competencia territorial y falta de legitimación activa del sindicato demandante, desestimó la demanda. Consideró que ni el artículo 34.9 ET ni el Acuerdo Sindical de 12 de junio de 2019 imponen la obligación de entregar copia física o electrónica de los registros de jornada. En relación con el tiempo prudencial en el que la empresa debe dar respuesta a las solicitudes de acceso presentadas por la RLPT considera que el acuerdo guarda silencio y no corresponde al órgano judicial fijarlo, no apreciando que se hubiera producido un ánimo dilatorio de la empresa en la respuesta a las solicitudes de acceso. También consideró que no había base jurídica para

Síguenos en...



imponer un sistema de acceso de manera inmediata y en tiempo real a los registros de jornada de la plantilla.

4.El sindicato actor ha interpuesto recurso de casación con tres motivos de casación. El primero se ampara en la letra d del artículo 207 LRJS y pretende revisar los hechos probados. Los otros dos motivos se amparan en la letra e del artículo 207 LRJS. En el segundo se denuncia la infracción del artículo 34.9 ET, del Real Decreto-ley 8/2019, de la Directiva 2003/88/CE, del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de la STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) y de la STS de 24 de septiembre de 2024 (casación 236/2022). La parte recurrente sostiene que el concepto de "puesta a disposición" contemplado en el artículo 34.9 ET exige la entrega de copia física o electrónica del registro de jornada a la representación legal de los trabajadores. Y en el tercero denuncia de nuevo la infracción de los mismos preceptos anteriores, además del artículo 28 del Convenio Colectivo estatal del sector de grandes almacenes y el Acuerdo Sindical de 12 de junio de 2019. La parte recurrente alega que la conducta empresarial en la gestión de las solicitudes de acceso al registro de jornada es contraria a dichos acuerdos, puesto que se producen dilaciones temporales significativas y la única vía de acceso al registro de jornada para los trabajadores es a través de una intranet que no funciona adecuadamente.

5.Los sindicatos Confederación Sindical Independiente FETICO y Valorian, así como la empresa El Corte Inglés, S.A., han presentado escritos de impugnación del recurso de casación oponiéndose a la estimación del mismo.

6.La Fiscalía del Tribunal Supremo en su informe se expresa en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.

1.El primer motivo del recurso se ampara en la letra d del artículo 207 LRJS y pretende la revisión de hechos probados. La parte recurrente interesa dos modificaciones del relato fáctico de la sentencia de instancia.

La primera se refiere al ordinal noveno, que dice lo siguiente:

"En el centro de trabajo de Bilbao el sindicato LAB presentó una solicitud de acceso al registro horario en fecha 9 de septiembre de 2024 (descriptor nº 102). En la reunión con el Comité de Empresa celebrada el 23 de septiembre de 2024 la Sección solicitante pudo visualizar tales registros poniendo de manifiesto la existencia de los que a su parecer eran incidencias. Tal acta obra aportada al descriptor nº 102, dándose aquí por reproducida"

Se pretende añadir el siguiente texto:

"Existió una nueva petición presentada el 10 de diciembre de 2024 por parte de los miembros de dicho sindicato en el marco del comité de empresa, sin que dicha solicitud obtuviera respuesta (Descriptor 102. Documento acta de diciembre c dirección-1)"
Se invoca en apoyo de tal pretensión revisoria el documento obrante al descriptor 102 del expediente judicial electrónico.

Pues bien, la empresa en su escrito de impugnación reconoce la existencia de la solicitud de acceso contenida en dicho documento, que no había sido atendida en la fecha de la vista del juicio (18 de febrero de 2025), si bien manifiesta que también resulta de los hechos probados de la sentencia que en septiembre de 2024 se puso a disposición de los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de ECI de Bilbao, asistiendo representantes de LAB, los registros de jornada del colectivo de jornada de partida de diciembre de 2023 y enero de 2024 solicitados en el mes de septiembre de 2024 y que en respuesta a la solicitud de 10 de diciembre de 2024 la empresa señaló que se pondrían a disposición del comité de empresa los fichajes para su consulta en los mismos términos que en ocasiones anteriores. Por tanto puede adicionarse el hecho objetivo de la solicitud de 10 de diciembre de 2024 y que no había sido atendida a fecha de 18 de febrero de 2025, sin incluir valoración alguna ni prejuzgar en este momento su relevancia en orden al fallo que haya de dictarse.

2.Se pretende por el sindicato recurrente también la adición de un nuevo hecho probado decimosegundo con el siguiente texto:

Síguenos en...

"Los trabajadores individualmente considerados teóricamente acceden al registro de jornada por vía intranet a través de la plataforma NEXO. Que dicho servicio no permite el acceso a estos dando mensaje de error cuando se intenta su acceso."

Se invocan en apoyo de dicha revisión los documentos obrantes a los descriptores 97 y 102. Esos documentos consisten en supuestas capturas de pantalla de un ordenador que van más allá de la reproducción de un documento de texto mediante su imagen, lo que implica que se trata de pruebas de los artículos 382 a 384 LEC y no prueba documental, no aptas por tanto para revisar hechos probados en suplicación.

TERCERO.

1.El segundo motivo del recurso se formula al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS y en él se denuncia la infracción del artículo 34.9 ET, del Real Decreto-ley 8/2019, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del artículo 4 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de la STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras y Deutsche Bank SAE) y de la STS de 24 de septiembre de 2024 (casación 236/2022). Sostiene la parte recurrente que el concepto de "puesta a disposición" contenido en el artículo 34.9 ET, interpretado conforme a su significado gramatical con arreglo al artículo 3 del Código Civil y a la luz de los criterios establecidos por el TJUE sobre objetividad, fiabilidad y accesibilidad del registro de jornada, impone necesariamente la entrega de copia física o electrónica del registro a la representación legal de los trabajadores, sin que quepa considerar suficiente el mero acceso visual en las dependencias de la empresa ni el sistema de acceso trimestral pactado en el Acuerdo Sindical de 12 de junio de 2019.

2.Los escritos de impugnación de la empresa El Corte Inglés y de los sindicatos FETICO y Valorian sostienen que ni el artículo 34.9 ET, ni el artículo 28 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, ni el Acuerdo Sindical de 12 de junio de 2019 imponen la obligación de entregar copias físicas o electrónicas de los registros de jornada a la representación legal de los trabajadores. La empresa destaca que la STS de 24 de septiembre de 2024 (casación 236/2022), citada por la propia parte recurrente, no proclama tal obligación, que el Criterio Técnico 101/2019 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social afirma expresamente que "la permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias" y que cuando el legislador ha querido imponer la entrega de documentos a la representación legal de los trabajadores lo ha hecho expresamente, como ocurre en el artículo 8.4 ET respecto de las copias básicas de los contratos de trabajo.

El Ministerio Fiscal sostiene que la Directiva 2003/88/CE y la STJUE C-55/18 no establecen una modalidad concreta de entrega del registro de jornada, y que el Acuerdo Sindical suscrito con la representación mayoritaria de los trabajadores es plenamente conforme con la normativa vigente.

3.Con carácter previo hemos de precisar los perfiles de lo que aquí se reclama, puesto que el suplico de la demanda, que se reitera en el recurso de casación, contiene una pretensión compleja, referida a un derecho de información indiferenciado para los trabajadores, para los representantes legales de los trabajadores y para los representantes sindicales de los trabajadores, resultando que se trata de tres sujetos distintos titulares de derechos regulados de manera diferente, que el sindicato demandante no distingue ni acierta a fundamentar de forma separada. El núcleo de la discrepancia es el acuerdo sindical de 12 de junio de 2019, referido en el ordinal quinto de los hechos probados. En dicho acuerdo por una parte se encuentra el acceso denominado "en tiempo real", diciendo que "para proceder a ello se pondrá a disposición de las personas trabajadoras y los órganos de representación de los mismos el o los sistemas concretos de registro diario de jornada que existan en cada ámbito". Por otra parte, además de dicho acceso "en tiempo real", el acuerdo prevé la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo tiene derecho a "acceder trimestralmente a la información que contenga los distintos formatos de registro diario de jornada de su ámbito de gestión". Se trata sin duda de dos sistemas diferentes, uno "en tiempo real" y otro trimestral, de los cuales solamente el primero se atribuye a las personas trabajadoras individuales, mientras que el segundo se atribuye a la representación legal de las personas trabajadoras.

Síguenos en...



Pues bien, el derecho de información de los trabajadores individuales ha quedado al margen de la litis, porque la propia demanda carece de hechos relativos al sistema de acceso en tiempo real que es el único que afecta a los trabajadores individuales, centrándose solamente en la información trimestral y la necesidad de realizar solicitudes a la empresa que no son atendidas en el tiempo que se estima necesario, elementos que únicamente configuran el derecho atribuido en el acuerdo a la representación legal de las personas trabajadoras. Los hechos aportados en la demanda sobre la información a los trabajadores individuales son mínimos y meramente accesorios del núcleo del conflicto planteado, totalmente insuficientes para sostener una pretensión colectiva relativa a los mismos. De la lectura de la demanda se observa que la misma está centrada exclusivamente en el derecho de información de los sujetos colectivos de la siguiente manera:

"En el presente caso, la empresa no cumple los requisitos legalmente exigidos, ya que no puede entenderse cumplido el requisito de "puesta a disposición" del artículo 34.9 del ET ni de la jurisprudencia comunitaria en relación con el requisito de accesibilidad, ya que:

1. El hecho de que muchas solicitudes no sean ni respondidas, y que se pongan a disposición meses después impide la posibilidad de verificar en periodos regulares dicho registro de jornada.

2. El hecho de exigir a las secciones que concierten una cita concreta para ver el registro de jornada no provoca que dicha información sea accesible, ya que dicha puesta a disposición significa que dicho registro este siempre accesible a la representación tanto legal como sindical.

3. Tampoco es conforme al requisito de accesibilidad, que no pueda darse la correlativa copia de dicho registro (ya sea en física o digital), ya que no podemos olvidarnos que estamos ante una mercantil de gran tamaño con gran número de trabajadores, y por ende, dificulta el derecho de acceso únicamente dar a la representación legal así como a la sindical un límite de tiempo, con la imposibilidad de llevarse copias, hacer fotografías, permitiendo únicamente con papel y bolígrafo realizar unas notas de la jornada de una gran cantidad de trabajadores.

4. Y por si no fuera poco, el formato de registro de jornada de la mercantil demandada es contrario a también a las exigencias que impone el artículo 28 del Convenio Colectivo de Aplicación, ya que es imposible verificar por periodos regulares la jornada de los trabajadores cuando las solicitudes se responden con meses de retraso, algunas ni se responden, y se exige una cita previa que en el mejor de los casos se pone a disposición 3 semanas después."

Por tanto la afectación colectiva y uniforme del derecho a la información individual de las personas trabajadoras sobre el registro de jornada, objeto de meras menciones anecdóticas en la demanda, debe considerarse que quedó fuera de este procedimiento e imprevuzgado.

4. Como dijimos en la sentencia de esta Sala Cuarta 883/2025, de 6 de octubre (rec 49/2024), la falta de legitimación activa es apreciable de oficio, incluso en el marco de un recurso de casación, criterio que está consolidado en la jurisprudencia de la Sala Primera de este Tribunal Supremo (en sentencias como las de 16 de mayo de 2000, rec. 2237/1995, 21 de diciembre de 2015, rec. 1746/2013, ó 14 de septiembre de 2021, rec. 4336/2018), y que asumimos en este orden jurisdiccional social. La legitimación procesal es una cuestión preliminar, y consiste en una posición o condición objetiva en conexión con la relación material objeto del pleito, que determina una aptitud o idoneidad para ser parte procesal activa o pasiva. Se trata de una cualidad de la persona para hallarse en la posición que fundamenta jurídicamente el reconocimiento de la pretensión que se trata de ejercitar. La legitimación exige una adecuación entre la titularidad jurídica afirmada (activa o pasiva) y el objeto jurídico pretendido. Supone una coherencia entre la cualidad atribuida y las consecuencias jurídicas pretendidas; por lo que ha de atenderse al contenido de la relación jurídica invocada por la parte actora. Cuando se trata de determinar la existencia o no de la legitimación activa habrá de atenderse a la pretensión formulada en la demanda, teniendo en cuenta el "suplico" de la misma, en relación con los hechos sustentadores de tal pretensión. Y además la falta de legitimación es apreciable de oficio por los tribunales. El tema de la legitimación comporta siempre una cuestión de derecho que, aunque afecta a los argumentos jurídicos de fondo, puede determinarse con carácter previo a la resolución del mismo, pues únicamente obliga a establecer si, efectivamente, guarda coherencia jurídica la posición subjetiva que se invoca en relación con las peticiones que se deducen. Se puede, por ello, estar legitimado y carecer del derecho que se controvierte. Con todo, dada la vinculación de la legitimación con el tema de

fondo y las utilidades que comporta el manejo del concepto con precisión, no es extraño que, en ocasiones, se confunda la legitimación (questio iuris) con la existencia del derecho discutido (que exige la comprobación de los elementos fácticos que lo configuran). Es más, la apreciación de oficio de la falta de legitimación es obligada cuando se produce, puesto que la legitimación constituye una condición jurídica de orden público procesal. Y no constituye óbice para su apreciación el hecho de que se alegue por primera vez en fase de recurso, ni el que nos hallemos en esa fase impide su apreciación de oficio.

En este caso la excepción de falta de legitimación activa fue elevada en la instancia y desestimada en la sentencia, considerando suficiente la implantación del sindicato demandante en la empresa para el ejercicio de la acción de conflicto colectivo. Sin embargo no debemos confundir diferentes planos, conforme explicamos a continuación.

El objeto originario del procedimiento de conflicto colectivo de carácter jurídico, tal y como explicamos en la sentencia de esta Sala 171/2026, de 18 de febrero (rec 272/2024), era fijar la correcta interpretación de un convenio colectivo o, en general, de una norma y además hacerlo con valor colectivo, aplicable con carácter general a todas las empresas y personas trabajadoras dentro de un ámbito delimitado. En estos supuestos la sentencia dictada en procedimiento de conflicto colectivo tiene un valor cuasi normativo, como interpretación de las normas objeto del mismo y dentro de su ámbito, con proyección de futuro. Por eso, dada la relevancia que tal función tiene para un colectivo genérico de personas trabajadoras y empresas, la legislación contempla que un procedimiento judicial de esta índole solamente puede ser iniciado por sujetos colectivos y no por las individuales personas trabajadoras. Cuando ese sujeto es un sindicato se exige además una conexión específica con el conflicto de que se trate que se manifiesta en una exigencia mínima de representatividad a partir del concepto de implantación.

Sin embargo el objeto del procedimiento de conflicto colectivo se vino a ampliar con el tiempo, de manera que no solamente se puede ejercer la acción que pone en marcha el mismo para tal finalidad cuasi normativa, sino también para reclamar derechos propios de los sujetos colectivos, impugnar convenios y acuerdos colectivos o incluso obtener sentencias con fallos de condena susceptibles de ejecución colectiva por la vía del art 247.1 LRJS. Pero en los casos en los que la pretensión no sea la tradicional de interpretar una norma con efectos colectivos, no siempre jugará el criterio de legitimación activa a través del requisito de implantación, en particular cuando el procedimiento de conflicto colectivo tenga como finalidad reclamar derechos de sujetos colectivos, esencialmente de los sindicatos o de los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se utiliza para reclamar un derecho de un sujeto representativo colectivo de las personas trabajadoras se hace preciso aplicar reglas de legitimación más estricta, puesto que no cabe reconocer legitimación activa para reclamar derechos ajenos.

En este caso lo que el sindicato actor reclama en su demanda es el derecho de información de la representación legal de los trabajadores, pero para ello carece de legitimación activa, puesto que se trata de un derecho que corresponde a otro órgano de representación colectiva cuya representación no tiene atribuida el sindicato accionante.

Dado que quien acciona es el sindicato CGT y no un órgano de representación unitaria, lo que el sindicato podrá reclamar es su derecho de información propio si considera que es acreedor del mismo, pero no el derecho de información que corresponde a otro órgano representativo, como son los comités de empresa y delegados de personal de todos los centros de trabajo de la empresa demandada en toda España. Tampoco puede reclamar el derecho informativo que corresponda a otros sindicatos (en el recurso incluso se argumenta sobre la eventual vulneración del mismo en un centro de Vizcaya que afectaría al sindicato LAB). En relación con esa pretensión, que queda incluida en los amplísimos términos generales del suplico de la demanda, tenemos que apreciar necesariamente la falta de legitimación activa del sindicato accionante. La sentencia de instancia entendió que el sindicato tenía legitimación activa en base a su implantación en el ámbito del conflicto, pero esa implantación solamente es suficiente como título legitimador cuando lo que se pretende es una interpretación de las normas vigentes o el reconocimiento de derechos de alcance colectivo para un conjunto uniforme de trabajadores, no cuando lo que se reclama es un derecho propio de un sujeto representativo colectivo, que solamente puede reclamar ese sujeto o quien ostente su representación. De lo contrario resultaría que en este proceso se estaría decidiendo sobre los derechos de otros sujetos colectivos que ellos mismos no han reclamado y no pueden quedar así prejuzgados. Aún cuando la excepción de falta de legitimación activa fuera desestimada en

la instancia, se trata de un requisito de orden público procesal apreciable de oficio, incluso en el contexto procesal del recurso de casación.

5. Ello no implica desprotección alguna del derecho de información que incumbe al sindicato accionante, en cuanto pueda ser titular del mismo, puesto que en la medida en que su pretensión también incluye el derecho propio a la información debatida para ello sí debe serle reconocida legitimación activa y por tanto se trata de una cuestión que hemos de resolver. Ahora bien, ese derecho del sindicato accionante no viene explícitamente reconocido en el artículo 34.9 ET, que hace referencia solamente a las personas trabajadoras y a sus representantes legales, sin mención alguna a la representación sindical y tampoco aparece en el acuerdo colectivo existente en la empresa. No obstante el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, reconoce a los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, el derecho a tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa. Por tanto la omisión en el artículo 34.9 ET o del acuerdo colectivo no significa que la representación sindical de los trabajadores no tenga acceso a esa información o documentación, pero en todo caso la condición es que su acción se lleve a cabo a través de delegados sindicales del artículo 10.1, es decir, los designados en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, por las secciones sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa.

En este sentido es importante recordar lo dicho por esta Sala recientemente en su sentencia 289/2026, de 24 de marzo (rec 33/2025):

"En materia de derecho a la información de los representantes de los trabajadores, el art. 64 ET regula con carácter general el alcance de esa obligación empresarial. Y el art. 10.3 LOLS dispone que "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 o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1º) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda"

(...)

En un supuesto como el presente, en el que un sindicato interpone demanda de tutela de libertad sindical basada en el incumplimiento por la empresa del deber de información a sus delegados sindicales, la STS 954/2022, de 13 de diciembre, rec. 40/2021, recuerda 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)". De la misma forma, la STS 30 de noviembre de 2009, rec. 129/2008, que conoce de un asunto igual al presente, en el que el sindicato actuante denunciaba la vulneración del derecho de libertad sindical por negar la empresa determinada información a su sección sindical, reconoce la legitimación del sindicato para reivindicar los derechos atribuidos por la Ley Orgánica de Libertad sindical a sus delegados sindicales en la empresa. Con cita de la con cita de la STS de 19 de septiembre de 2006, rec. 153/05, señala "Aquí, igual que en el referido precedente, "es procedente tener en cuenta: 1) que se trata de un proceso de tutela de los derechos de libertad sindical y, que el artículo 175.1 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que "Cualquier trabajador o sindicato que invocando un derecho o un interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social"; 2) que los sindicatos accionantes, basan su legitimación (...) en que su derecho de información deriva de que cuentan con la presencia de sección sindical y, que las secciones sindicales tienen derecho a la misma información y

documentación que la empleadora ponga a disposición del Comité de Empresa; 3) que el artículo 10.3 establece "Los Delegados Sindicales,... tendrán... los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiere establecer por Convenio Colectivo : 1º.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa . . . "; (...) y, 5) que los sindicatos accionantes no basan su legitimación activa en los representantes electos (...). Por tanto se ha de concluir, apreciando la legitimación activa de los sindicatos accionantes (...) (FJ 5º TS 19-9-2006, R. 153/05). No estamos de esta forma en el supuesto que contempla la STS 24/2020, de 14 de enero, rec.145/2018, con cita de la invocada por la recurrente, STS 15 de julio de 2025, rec. 115/2014, que niegan el acceso a la información cuando el sindicato lo reclama como derecho propio y desvinculado de las secciones sindicales en la empresa y de sus delegados sindicales en las mismas".

Por tanto hemos de diferenciar dos supuestos cuando un sindicato reclama un derecho de información y consulta:

a) Aquellos casos en los que lo reclama "como derecho propio y desvinculado de las secciones sindicales en la empresa y de sus delegados sindicales en las mismas", por el mero hecho de su naturaleza de sindicato.

b) Aquellos casos en los que lo reclama vinculado a los derechos de información y consulta de las secciones sindicales en la empresa y de los delegados sindicales en las mismas.

No se trata de que en cada uno de los supuestos el derecho se reclame por sujetos diferentes (el sindicato frente a la sección sindical de empresa o el delegado sindical), puesto que la sección sindical o los delegados sindicales son órganos internos del propio sindicato, por tanto sujetos a su regulación estatutaria (dentro de los límites y términos legales) y forman parte de su misma persona jurídica. De lo que se trata es del fundamento de la pretensión, de manera que hay que diferenciar aquellos supuestos en los que el derecho se reclama por la mera condición de sindicato (en su caso con una determinada representatividad), de aquellos otros supuestos en que la pretensión se fundamenta en la existencia de órganos internos del sindicato en la propia empresa demandada a los que la legislación o los convenios colectivos atribuyen derechos de información y consulta.

6.En este caso lo que nos dice el ordinal primero de los hechos probados es que el sindicato demandante tiene representación en el Centro Comercial El Corte Inglés El Bercial (Getafe), donde tiene una representación de 3 miembros de Comité de Empresa y 2 delegados LOLS, y en el Centro Comercial El Corte Inglés Goya, donde tiene una representación de 2 miembros de Comité de Empresa y 2 delegados LOLS. Siendo esto así su derecho de información a través de los delegados sindicales queda circunscrito a esos dos centros. Aunque tenga secciones sindicales constituidas en Málaga y Sevilla, tal y como indica el hecho probado primero, no consta que en la misma se hayan designado delegados sindicales LOLS, lo que exigiría la presencia del sindicato demandante en los respectivos comités de empresa. El derecho a recibir la misma información a la que sea acreedora la representación legal de las personas trabajadoras se circunscribe legalmente por el art 10.3 LOLS, sin perjuicio de eventuales ampliaciones por convenio o acuerdo colectivo, a los delegados LOLS.

Por tanto el derecho pretendido por el sindicato de manera vinculada a su organización sindical interna dentro de la empresa (por la vía de los delegados LOLS) solamente puede referirse a esos dos centros, ambos sitios en la Comunidad de Madrid.

Sin embargo el derecho a la información sobre registro de jornada que reclama el sindicato accionante no queda circunscrito a los centros de trabajo donde tiene delegados sindicales LOLS, ambos dentro de la Comunidad de Madrid, sino que en la demanda ejerce una pretensión que excede territorialmente de ambos centros y se extiende a toda la empresa. Así en la demanda expresa que el conflicto afecta a la totalidad de la mercantil El Corte Inglés S.A e incluso a todos los representantes legales y sindicales de los trabajadores en la misma y no solamente a los del sindicato accionante (algo para lo cual, como hemos dicho, carece de legitimación). Limitándonos a aquella parte de la pretensión para la cual el sindicato accionante tiene legitimación, lo cierto es que en los términos en que se formula la pretensión el sindicato reclama un derecho informativo genérico, desconectado de sus concretas secciones sindicales y delegados LOLS.

El sindicato accionante puede obviamente reclamar judicialmente su derecho informativo y pretender que su ámbito se extienda a toda la empresa, teniendo para ello evidentemente legitimación activa, pero al hacerlo así y entrando en el fondo, ese derecho no

puede ser reconocido. El mismo, de existir, quedaría circunscrito a los dos centros de la Comunidad de Madrid donde tiene delegados LOLS y solamente en la medida en que se reclamase vinculado a los mismos. La sentencia recurrida ha desestimado la pretensión del sindicato y efectivamente esa desestimación es correcta, pero no por los motivos de fondo que explicita sobre la extensión del derecho informativo resultante del art. 34.9 ET o del acuerdo colectivo de empresa, aspectos sobre los que no debió resolver, dejándolos imprejuizados. El fundamento de la desestimación es que el sindicato no tiene atribuido ese derecho de forma genérica, sino solamente vinculada a sus delegados LOLS, lo que delimita incluso el ámbito geográfico de la información que puede reclamar.

La sentencia de instancia tampoco podría llegar a una estimación subsidiaria con un pronunciamiento restringido territorialmente a dicho ámbito, primero porque esa no es la pretensión ejercitada en la demanda, que no vincula el derecho informativo a sus delegados LOLS y segundo porque, si así lo hubiera hecho el sindicato demandante (lo que habilitaría ya para un pronunciamiento de fondo), el conflicto no excedería del territorio de una Comunidad Autónoma y la Audiencia Nacional carecería de competencia para conocer del mismo (art. 8.1 LRJS). Lo único que se puede decir por tanto es que el sindicato accionante no tiene un derecho informativo de alcance general y que se pueda extender a toda la empresa, lo que es el núcleo de la decisión desestimatoria de su pretensión, dejando imprejuizado el fondo relativo al derecho de otros sujetos colectivos no accionantes e incluso el relativo a los derechos de información y consulta de sus delegados LOLS en su ámbito.

En conclusión, el sindicato demandante no tiene un derecho general a la información reclamada respecto a todos los centros y trabajadores de la empresa, por lo que su pretensión debe ser desestimada sin pronunciarse sobre la forma en que, en su caso, la empresa habría de cumplir con el deber de información si existiera. El derecho reclamado por el sindicato solamente podría en su caso reconocerse a los delegados sindicales del mismo en virtud del art 10.3 LOLS, que no es lo que se reclama (ni correspondería conocer a la Audiencia Nacional).

Por ello, en lo que resta tras la apreciación de oficio de la falta de legitimación activa del sindicato accionante, el recurso debe ser desestimado, aunque sea por diferentes fundamentos, dejando imprejuizado el eventual derecho que incumba a los delegados LOLS del sindicato accionante en el ámbito territorial de su representación, el cual deberán en su caso sustanciar ante el órgano judicial competente.

CUARTO.

1.Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, conduce a desestimar el recurso de casación, además de declarar la falta de legitimación activa del sindicato accionante para reclamar el derecho de información de los representantes unitarios de las personas trabajadoras existentes en los diferentes centros de la empresa o de otros sindicatos.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

FALLO

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

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Sergio García Benel en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo contra la sentencia núm. 28/2025, de 24 de febrero de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento de Conflicto Colectivo núm. 404/2024.

2.Declarar la falta de legitimación activa de la Confederación General del Trabajo para reclamar el derecho de información de los representantes unitarios de las personas trabajadoras existentes en los diferentes centros de la empresa demanda o de otros sindicatos.

Síguenos en...



3.Desestimar la pretensión de la Confederación General del Trabajo en relación con su propio derecho a la información reclamada y relativa a todos los centros y trabajadores de la empresa.

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

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

