



**LA UTILIZACIÓN POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LAS DENOMINADAS “NUEVAS TECNOLOGÍAS” EN LAS EMPRESAS: ADECUACIÓN DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO EN SUS COMUNICACIONES CON LOS EMPLEADOS.**

---

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Abogado.**

**1º.- Normativa general de aplicación:**

Como es sabido el marco normativo que regula la actividad representativa, en general, y, la comunicación entre representantes y representados, se contiene en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS), en adelante) y en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En este sentido, es preciso recordar inicialmente que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical (artículo 2.1 d) LOLS) y que los sindicatos, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a ejercer la actividad amparada por ésta en la empresa o fuera de ella (artículo. 2.2 d) LOLS).

Por otra parte, el artículo 8 LOLS reconoce manifestaciones específicas del ejercicio del derecho de libertad sindical en relación con la comunicación y la información en la empresa. Así, el apartado 1 c) del artículo, establece un derecho pasivo, en el plano individual del trabajador afiliado, a recibir la información que le remita su sindicato *"en el ámbito de la empresa o centro de trabajo"*. Asimismo, en el apartado 2 del mismo precepto, en relación con los sindicatos más representativos y aquellos con representación en la empresa, se establece un **derecho a difundir los avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general**. Ambos aspectos forman parte del mismo derecho. Por una parte, el individual de los afiliados a un sindicato a recibir, en la empresa o centro de trabajo, la información que remita su sindicato; y, por otra, el colectivo referido a los afiliados y trabajadores en general, que también tienen derechos a la información en la empresa o centro de trabajo.

## **2º.- Desarrollo jurisprudencial de la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo:**

Ante la generalidad tan habitual de la norma, han tenido que ser nuestros Tribunales los que a través de sus sentencias determinen y aclaren si el marco legal vigente permite amparar el derecho de las secciones sindicales o representantes de los trabajadores – comités de empresa o delegados de personal - de emplear los medios de comunicación electrónicos de la empresa para distribuir información sindical en la empresa.

**La primera sentencia que abordó esta cuestión la dictó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su resolución de fecha 6 de febrero de 2001.** Desarrollamos mínimamente el caso objeto de debate:

- La sección sindical de CC.OO en el BBVA había venido utilizando, con el beneplácito tácito de la dirección de dicho banco, el correo electrónico corporativo para distribuir información sindical entre los trabajadores. Es decir, a través de un servidor externo del propio sindicato se remitían a los correos electrónicos de trabajo de los empleados este tipo de comunicaciones.
- El aumento del número y dimensión de los correos electrónicos remitidos desde la sección sindical provocó el colapso del servidor del banco. Ante tal situación la empresa respondió estableciendo un filtro que rechazaba todos los correos que tenían como origen el servidor empleado por el sindicato CC.OO. Asimismo promulgó una normativa interna destinada a regular el uso del correo electrónico corporativo en la que, entre otras, se prohibía cualquier práctica que consistiera en la remisión a uno o varios usuarios de correos no solicitados, especialmente si se realizaba de forma masiva (actividad conocida como "spam").

Pues bien el indicado sindicato planteó una demanda entendiendo que dicha actuación vulneraba un derecho constitucional como el de la libertad sindical. **Esa demanda fue expresamente estimada por la Audiencia Nacional.**

### **¿Cuáles fueron los argumentos de la Audiencia para estimar favorablemente dicho conflicto?**

- De forma muy resumida se vino a indicar en aquella sentencia de febrero de 2001 que, aplicando una interpretación contextualizada a los nuevos tiempos, reconoció el derecho de los sindicatos a emplear el servidor de la empresa para transmitir información sindical a los trabajadores siempre y cuando se hiciese "con la mesura y normalidad inocua con la que lo venían realizando".

Esa doctrina de la Audiencia Nacional duró, en principio, muy poco. **Escasos meses después el Tribunal Supremo dictó una sentencia, de fecha 26 de noviembre de 2001, en que estimando el recurso de casación formalizado por el propio BBVA anuló aquella resolución judicial previa.**

En esta ocasión, **¿cuál fue la base jurídica del Alto Tribunal para revocar la sentencia precedente de la Audiencia?**

- En primer lugar ese derecho postulado por el sindicato actuante, no podía ampararse sobre la previsión contenida en el artículo 8.2.a) LOLS el acceso de los representantes sindicales a otros sistemas de distribución de información sindical distintos de los contemplados en aquél.
- En segundo lugar, la utilización del correo de la empresa requería del pacto expreso entre empresa y sindicatos.
- En tercer lugar, en ausencia de pacto, el uso del correo corporativo para distribuir información sindical solamente procedía en caso de "autorización expresa" por parte de la empresa. Así pues, debía entenderse que la mera tolerancia no consolida el derecho a utilizar el sistema de correo de la empresa; salvo los supuestos en los que la decisión empresarial de cancelar el uso tolerado pudiera llegar a calificarse de antisindical, esto es, cuando obedeciera a una conducta empresarial de represalia que en este caso no se habían acreditado.

**3º.- El Tribunal Constitucional resuelve la disparidad de criterios:**

Ha debido ser, definitivamente, el Tribunal Constitucional el que mediase en esta polémica para definir y solventar esta cuestión.

**Así dicho Tribunal, en su sentencia nº 281/2005, de fecha 5 de noviembre de 2005, corrige la posición del Supremo y admite expresamente que el derecho a la libertad sindical puede incluir el uso de los medios electrónicos de la empresa para distribuir información sindical.**

Así pues, se reconoce que, por un lado, dentro del artículo 8.2 LOLS cabe una interpretación literal del precepto que no vulnera el derecho a la libertad sindical; y, por otro, que no cabe entender que exista una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador. En otras palabras, no existe norma positiva en el ordenamiento laboral que obligue a las empresas a dotarse de una infraestructura informática para uso sindical.

Ahora bien, **el Tribunal Constitucional entiende que el eventual uso de los medios electrónicos empresariales preexistentes no es solamente una cuestión relativa al contenido adicional de la libertad sindical, esto es, al contenido de configuración legal, sino que se integra dentro del derecho a transmitir información sindical. Derecho que, en opinión del Tribunal, forma parte del contenido esencial del artículo 28.2 CE. A partir de tal constatación, la Corte Constitucional establece las reglas que deben permitir articular una solución equilibrada en el conflicto entre los derechos de los sindicatos y de los trabajadores y los intereses empresariales al funcionamiento de la organización productiva sobre tres pilares fundamentales:**

- El flujo de la información sindical resultará objetivamente perjudicado si el empleo de los instrumentos prácticos o medios materiales que pueden favorecerla es obstruido.
- En segundo lugar, la garantía del contenido esencial del derecho fundamental, consistente en evitar el establecimiento de dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable, no es ajena al empresario, en la medida en que la actividad sindical se desarrolle en el seno de su organización productiva.
- Por último, tenga o no un deber de colaboración en la promoción del derecho fundamental que venimos considerando conforme a la Ley, los pactos o sus posibles concesiones previas, el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente el ejercicio de dicho derecho.

En base a todo lo apuntado y recogiendo de forma literal aspectos de la sentencia del Tribunal Constitucional que venimos comentando, el criterio favorable a la actuación de representantes de los trabajadores y secciones sindicales utilizando el correo electrónico para sus comunicaciones con los empleados es meridiano:

*"... sobre el empresario pesa el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y reglas de uso (...), cuyo cumplimiento deberá examinarse en cada caso. En tales condiciones no puede negarse la puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, debiendo acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios, a fin de que aquéllos sean atajados y éstos, en su caso, compensados".*

Por lo tanto y en resumen: las que a continuación se detallan son las denominadas como **"reglas de uso razonable"** que entiende el Tribunal Constitucional, dentro de las cuales los representantes de los trabajadores pueden emplear y/o utilizar el correo electrónico de la empresa para llevar a cabo comunicaciones con sus representados:

**i. La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.** En ese sentido, indica el Tribunal que *"...sin perjuicio del examen particular de las circunstancias específicas de cada caso, no es posible estimar por defecto que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario de trabajo produzca dicha perturbación. Llegar a esa conclusión permitiría también, por ejemplo, excluir la recepción de correo ordinario del sindicato en el puesto de trabajo y, llevado al extremo el planteamiento de hipótesis posibles, podría situar a la empresa en un espacio incomunicado. Por lo demás nada impide la lectura de los mensajes al finalizar la jornada o en las pausas existentes"*.

- ii. **La utilización por parte de los representantes de los trabajadores del correo electrónico de la empresa no puede perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el mismo.**

En este sentido, el reconocimiento constitucional del derecho no conlleva que deba prevalecer el interés de uso sindical, "*... debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto*".

A tal efecto, señala la Corte Constitucional que "*...resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluyera en términos absolutos*".

- iii. Por último se viene a indicar que el hecho de la ausencia de un reconocimiento legal expreso de la carga empresarial: "**... la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes**".

---

En Barcelona, febrero de 2016.