

*Capítulo VIII*  
**El uso sindical de los sistemas  
de comunicación electrónica para  
transmitir información de interés laboral  
en la empresa<sup>1</sup>**

**Francisco Andrés Valle Muñoz<sup>2</sup>**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Acreditado a Catedrático de Universidad.  
Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.*

**1. DELIMITACIÓN NORMATIVA DE LA MATERIA  
OBJETO DE ESTUDIO.**

En la década de los sesenta del siglo pasado, el modelo de sociedad industrial empezó a ceder protagonismo a otro modelo distinto basado en el procesamiento y manejo de la información (principalmente a través de medios informáticos), acuñándose el concepto de “sociedad del conocimiento” o “sociedad de la información”, en la que han jugado un papel decisivo las llamadas nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Las mismas, en términos generales, podrían definirse como aquél conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando a lo largo de las últimas décadas para facilitar la comunicación y la transmisión de información (mediante ordenadores, telefonía móvil, correo electrónico, internet, etc.), y que han afectado de manera directa a aspectos claves de la vida diaria, pero también de las relaciones laborales, al incidir en los procesos productivos de cualquier economía de mercado<sup>3</sup>.

Pero las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación también han tenido un impacto importantísimo en la transmisión de información en la empresa por los órganos de representación colectiva de los trabajadores. Naturalmente, para poder entender esta afectación, es necesario identificar con carácter previo, cuál es

---

1 El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado: “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar” (2019-2021), a cargo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y con número de referencia: RTI2018-097947-B-I00.

2 Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya: “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2021 SGR 00460.

3 LLAMOSAS TRAPAGA, A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, ed. Dykinson, Madrid, 2015, pág.18 y ss.

el marco normativo para, posteriormente, analizar el impacto que las nuevas tecnologías, han tenido sobre el mismo.

Nuestra Constitución Española (en adelante CE), reconoce dos derechos fundamentales de gran importancia en el seno de las relaciones laborales individuales, pero también colectivas: el derecho a la libertad de expresión, y el derecho a la libertad de información. De modo que el artículo 20.1.a) de la CE recoge el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito “o cualquier otro medio de reproducción”, y el artículo 20.1.d) recoge el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz “por cualquier medio de difusión”.

Si ello es así desde un punto de vista constitucional, a nivel legal el legislador ha querido reconocer manifestaciones específicas de estas libertades a determinados sujetos en razón de la especial función que desempeñan, y más concretamente a los representantes unitarios de los trabajadores, a los sindicatos, a las secciones sindicales, y a los delegados sindicales, aunque también a los trabajadores afiliados a un sindicato<sup>4</sup>. Por ello, en diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de la LOLS (en adelante LOLS), se concede a estos sujetos toda una serie de facilidades y garantías para expresar opiniones y transmitir información laboral y sindical en la empresa mediante distintos medios y herramientas, tales como un tablón de anuncios, o un local adecuado<sup>5</sup>.

Concretamente el artículo 64.7.e) del ET reconoce a los representantes unitarios de los trabajadores la competencia de informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. El artículo 68.d) del ET señala que es una garantía de los representantes unitarios la de expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Por último, el artículo 81 del ET exige que las empresas, siempre que sus características lo permitan, pongan a disposición de los órganos de representación unitaria, un local adecuado en el que poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Pero a su vez los derechos de información también pueden ser abordados desde el punto de vista de los trabajadores, de modo que éstos también tienen derecho a ser informados por sus representantes unitarios (art. 4.1.g) del ET). Estaríamos ante un derecho básico de cualquier trabajador, que impone el correlativo deber a cargo de los representantes legales<sup>6</sup>.

---

4 ROLDÁN MARTÍNEZ, A., HERREROS LÓPEZ, J.M., “El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet”, *Actualidad Laboral* nº 12, 2009, pág. 1383 y ss.

5 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y Derecho del Trabajo*, ed. Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 121 y ss.

6 GARRIDO PÉREZ, E., *La información en la empresa*, ed. CES, Madrid, 1995, pág. 75.

Si esto es así respecto a la regulación contenida ET, también la LOLS establece los derechos de información de los trabajadores afiliados a un sindicato. Concretamente el artículo 8.2 a) de la LOLS reconoce a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de aquellos que tengan presencia en el comité de empresa, el derecho a un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. Y el artículo 8.2.c) les reconoce el derecho a un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. Por otra parte, el artículo 8.1.b) de la LOLS reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato el derecho a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Y, por último, el artículo 8.1.c) de la LOLS, reconoce a los trabajadores afiliados el derecho a recibir la información que les remita su sindicato.

En términos generales dichos preceptos reconocen a los órganos de representación unitaria, a las secciones sindicales, y a los trabajadores afiliados a los sindicatos, el derecho a distribuir y publicar información de interés para los trabajadores, pero también el derecho de los trabajadores, estén afiliados o no, a recibir dicha información.

Como puede comprobarse, detrás de este tema se encuentra un conflicto de intereses que se plasma mediante la colisión de varios derechos constitucionales: por un lado, el derecho de información (art. 20 de la CE) y el derecho de libertad sindical (art. 28 de la CE), y por otro lado el derecho de libertad de empresa (art. 38 de la CE). Derechos que, como puede comprobarse, no se encuentran en un mismo plano, dado que mientras que los dos primeros tienen la categoría de derechos fundamentales, el segundo no goza de tal consideración<sup>7</sup>. Ello significa, en términos generales, que el empresario viene obligado a respetar estos actos de información en el seno de la empresa, quedando prohibida cualquier injerencia que impida o dificulte la comunicación entre representantes, sindicatos y trabajadores<sup>8</sup>.

Ahora bien, a la hora de regular esta materia, tanto el ET como la LOLS están pensando en un tipo de empresa que carece de las innovaciones proporcionadas por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Buena muestra de ello es que cuando dichas normas fueron promulgadas por primera vez, todavía no se había extendido la llamada sociedad de la información o del conocimiento. Por tanto, el legislador no pudo prever ni contemplar los múltiples problemas que la implantación de las tecnologías de la información y de la comunicación plantearía en el ámbito de las relaciones de los trabajadores con la empresa, con los sindicatos, o con los representantes unitarios, o incluso las consecuencias de una defectuosa utilización de las mismas por parte del trabajador<sup>9</sup>.

---

7 CORREA CARRASCO, M., “La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica (individual y colectiva) de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social* nº 31, 2005, pág. 80.

8 MONEREO PÉREZ, J.L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, ed. Civitas, Madrid, 1992, pág. 242.

9 STSJ de Extremadura de 19 de marzo de 2009 (Rec. nº 1/2009).

Precisamente, el uso de las nuevas tecnologías en la transmisión sindical de información ha provocado vez un debate doctrinal y jurisprudencial acerca de la posibilidad de realizar una interpretación de los preceptos existentes a la luz de la realidad social del tiempo en que vivimos “ex” artículo 3.1 del Código Civil, en el sentido de que las herramientas telemáticas de la empresa sirvan de mecanismo para el ejercicio de estos derechos<sup>10</sup>.

No podemos negar que el uso de los medios informáticos para transmitir dicha información ha supuesto un cambio decisivo en el papel desempeñado por los órganos de representación unitaria y sindical. Y la generalización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, ha puesto en evidencia el carácter obsoleto de dichos preceptos<sup>11</sup>. El tablón de anuncios tradicional ha sido sustituido por el tablón digital o virtual ubicado en la intranet de la empresa; el correo postal ha dado paso al correo electrónico; y la información que tradicionalmente se facilitaba en el local sindical o en la asamblea, puede ser ahora transmitida de manera inmediata a través de internet o de los medios antes citados.

No cabe duda de que hoy en día, el acceso y la transmisión de la información difícilmente pueden entenderse sin el recurso a las tecnologías de la información. Desde esta perspectiva, las ventajas del uso las nuevas tecnologías, es indiscutible, ya que el trabajador no tiene por qué desplazarse físicamente al lugar en el que se encuentra el tablón de anuncios, o al local sindical, y ni siquiera tiene por qué asistir físicamente a una asamblea informativa, si la misma es retransmitida telemáticamente. El trabajador va a poder recibir toda la información de interés laboral accediendo al tablón virtual existente en la intranet de la empresa, o recibiendo la oportuna información mediante el correo electrónico. Y podrá estar puntualmente informado sobre temas de interés sindical acudiendo a la página “web” del propio sindicato. Además, gracias al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, la transmisión y el acceso a la información se va a producir de manera inmediata.

Naturalmente, ello no oculta la existencia de inconvenientes, y es que tanto las cuentas de correo electrónico facilitadas por la empresa, como el uso del tablón de anuncios virtual para la distribución de información sindical, son instrumentos o medios propiedad del empresario, cuyo uso (por parte del sindicato o de los representantes unitarios), puede producir interferencias en el normal funcionamiento del proceso productivo. Otro de los inconvenientes que se suele apuntar habitualmente es el coste económico que pueda suponer para el empresario el uso de tales tecnologías (pensemos por ejemplo en la adquisición de ordenadores o el pago

---

10 SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre”, *Aranzadi Social* nº 17, 2005, pág. 2 y ss.

11 ROLDÁN MARTÍNEZ, A.F., HERREROS LÓPEZ, J.M., “El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet”, ob. cit. pág. 1383 y ss.; NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 138, 2017, pág. 51 y ss.

de la conexión a internet). Y otro tipo de problemas, no menos importantes, derivan del control que el empresario pueda hacer sobre el uso abusivo de dichos medios tecnológicos tanto por parte del trabajador como del sindicato. Se trata por tanto de determinar si estos sujetos colectivos pueden o no, a la hora de ejercitar estos derechos de información, emplear los medios tecnológicos que el empresario pone a su disposición, pero con fines sindicales.

El intento de introducir un nuevo marco normativo que ordenase las nuevas realidades tecnológicas a efectos de la transmisión sindical de información en la empresa se plasmó en una moción del Senado adoptada por unanimidad en fecha 28 de noviembre de 2000, y en una proposición de Ley de modificación de los artículos 8.1 y 8.2 de la LOLS y del artículo 81 del ET presentada por el Grupo parlamentario Mixto del Senado en fecha 18 de mayo de 2001<sup>12</sup>.

Sin embargo, la moción no recibió respuesta, y la proposición de ley fue rechazada por el Pleno del Senado básicamente por entender, entre otros motivos, que la incorporación de estos medios telemáticos podría prestarse a abusos como el colapso del servidor interno de la empresa en caso de una utilización masiva del correo electrónico en las horas de mayor actividad empresarial, pero también por la dificultad de incorporar medidas que garantizaran el secreto de las comunicaciones. Se concluía que los derechos que se pretendían proteger tenían acomodo en la vigente regulación legal y que, en cualquier caso, correspondía a las partes negociadoras, a través de los convenios colectivos de sector o de empresa, concretar la forma de ejercicio de estos derechos y la forma del uso de estos medios tecnológicos para salvaguardar así los posibles inconvenientes que pudieran ocasionar.

Esta respuesta también ha venido refrendada por un sector de la doctrina científica<sup>13</sup>, que ha evidenciado que cualquier solución legislativa tiene sus limitaciones: la primera de ellas es el propio ritmo de elaboración de cualquier ley (que puede resultar inadecuado respecto a una materia tan cambiante como es ésta); y la segunda es la dificultad, desde la vocación de generalidad que tiene toda ley, de abarcar y ordenar una realidad tan compleja. Por ello, se ha venido a afirmar que cualquier regulación legal resultaría ineficaz e inadecuada para prever todas las situaciones que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación pueden generar en el seno de la empresa. La ausencia de una normativa estatal sobre el uso sindical de los dispositivos electrónicos para transmitir información, obedecería por tanto a razones tan diversas como son: la relativa novedad de las materias a regular, la dificultad de ofrecer un tratamiento homogéneo respecto a situaciones heterogéneas y cambiantes en los diversos sectores productivos, pero, sobre todo, la constante innovación tecnológica y sus efectos en el seno de la

---

12 GALA DURAN, C., PASTOR MARTÍNEZ, A., “La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva”, en AA.VV. *Relaciones Laborales y nuevas tecnologías*, ed. La Ley, Madrid, 2005, pág. 312 y ss.

13 NIEVES NIETO, N., “El uso del correo electrónico e internet en la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales* n° 5-6, 2009, pág. 249 y ss.

empresa, que provoca la falta de capacidad de los poderes públicos para entrar a regularla<sup>14</sup>.

De todo ello se desprende que una de las características básicas del tratamiento normativo actual en esta materia es la inexistencia de una regulación legal específica<sup>15</sup>. O dicho de otro modo: en nuestro ordenamiento jurídico no se reconocen específicamente derechos como los siguientes: el derecho de los representantes unitarios y sindicales a usar la intranet de la empresa para comunicarse con sus representados mediante la creación de un tablón virtual de anuncios; el derecho de los representantes unitarios y sindicales a usar el correo electrónico para transmitir información de interés para los trabajadores; el derecho de los trabajadores, afiliados o no, a acceder a la información que pueda colgarse en un tablón virtual en la intranet de la empresa o que pueda enviarse a través del correo electrónico, etc.<sup>16</sup>

Tan solo de manera excepcional, y pensando en el trabajo a distancia exclusivamente, el artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>17</sup> ha previsto que la empresa deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de trabajadores. A tales efectos, la empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos: *“el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia”*.

Teniendo en cuenta que los intentos de regulación legal han resultado frustrados, y que la actitud normativa del Estado a la hora de fijar las reglas sobre el uso sindical de las nuevas tecnologías en el seno de la empresa ha resultado ser marcadamente abstencionista, el espacio de regulación de esta materia ha sido ocupado por la negociación colectiva. Se puede afirmar, por tanto, que la negociación colectiva está asumiendo actualmente el papel de fuente reguladora sobre los usos y efectos de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en las empresas<sup>18</sup>. De hecho, el artículo 91 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), bajo el título *“Derechos digitales en la negociación colectiva”*, señala que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

---

14 GALA DURAN, C., PASTOR MARTÍNEZ, A., “La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 304 y ss.

15 CUENCA ALARCÓN, M., “La recepción de información sindical a través de medios informáticos de la empresa”, *Relaciones Laborales* nº 5-6, 2009, pág. 227 y ss.

16 ROQUETA BUJ, R., “El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2006, pág. 265 y ss.

17 BOE de 10 de julio de 2021.

18 SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ed. Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 115 y ss.

Entre los factores positivos que ofrece la regulación convencional de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación frente a la norma legal destacarían los siguientes: su proximidad a la realidad que pretende regular; la legitimidad y la seguridad jurídica derivada del carácter paccionado de la normativa convencional (lo que constituye un importante factor de paz social); y el carácter dinámico del convenio colectivo, al ser una norma fácilmente adaptable a las circunstancias cambiantes que le permite acomodarse a las características propias de cada empresa, sector, o ámbito concreto, lo que la convierte en un instrumento apto para regular un fenómeno como las nuevas tecnologías, caracterizado por una constante evolución e innovación<sup>19</sup>. Por ello el convenio colectivo es el marco de regulación más adecuado para abordar las nuevas tecnologías en el seno de la empresa, y a la vez se convierte en un instrumento eficaz en un momento en el que los conflictos por la aplicación de las mismas resultan más frecuentes<sup>20</sup>.

Pero el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en el seno de las relaciones laborales también ha sido abordado a través de los llamados “códigos de conducta”, “manuales de actuación” o “códigos éticos” elaborados unilateralmente por las empresas sin la oportuna participación sindical, los cuales se han centrado principalmente en regular las restricciones que los trabajadores deben observar en la utilización de herramientas informáticas. A través de estos códigos de conducta, se suele fijar un catálogo de exigencias éticas que debe presidir el comportamiento de los empleados en materia de uso de nuevas tecnologías (especialmente internet y correo electrónico), ampliando los deberes de diligencia del trabajador, y reforzando con ello los poderes del empresario.

Al no ser acordados con los representantes unitarios, el valor que pueden tener estos códigos de conductas debiera constreñirse al de meras manifestaciones del poder de dirección ordinario de eficacia colectiva, y con la peculiaridad de que se refieren no tanto a la forma en que se debe prestar el trabajo, sino al uso no laboral de los instrumentos tecnológicos disponibles en la empresa<sup>21</sup>. De esta manera, el incumplimiento de tales códigos de conductas sería equiparable al incumplimiento de una orden legítima del empresario, y, como tal, susceptible de la oportuna sanción disciplinaria como consecuencia de una desobediencia ante una orden legítima, o, en cualquier caso, de una transgresión de la buena fe contractual.

---

19 GALA DURAN, C., PASTOR MARTÍNEZ, A., “La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 319 y ss.; LLAMOSAS TRAPAGA, A., “El uso del correo electrónico de la empresa para fines sindicales”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 174, 2015, pág. 73 y ss.; NIEVES NIETO, N., “El uso del correo electrónico e internet en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 249 y ss.

20 NIETO ROJAS, P., “El correo electrónico como medio de transmisión de información sindical y el papel de la negociación colectiva en la fijación de su alcance”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 172, 2015, pág. 3 y ss.

21 VALDÉS DE LA VEGA, B., “La utilización de las tecnologías de la información: un derecho sindical y un límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo. Comentario a la STC 281/2005”, *Revista de Derecho Social* nº 33, 2006, pág. 139 y ss.

En cualquier caso, y como veremos a continuación, toda esta materia ha dado pie paralelamente, a una incipiente litigiosidad resuelta a su vez por una doctrina jurisprudencial que ha ido asentado las reglas o principios básicos de actuación. Ello nos permite hablar también de un doble tratamiento convencional y jurisprudencial sobre el uso de los medios electrónicos para la transmisión de información sindical<sup>22</sup>.

## 2. LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE EL USO SINDICAL DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica en la empresa, y especialmente del correo electrónico, en su sentencia nº 281/2005 de 7 de noviembre, la cual ha sido objeto de un detallado análisis por parte de la doctrina científica<sup>23</sup>.

El caso enjuiciado por el alto Tribunal parte de los siguientes hechos: la empresa BBVA remitió varios mensajes electrónicos a sus trabajadores para que éstos incrementasen el uso del correo electrónico en sus comunicaciones internas y externas como medio para aumentar la eficacia y disminuir gastos en papel, fotocopias o teléfono. Siendo ello así, y durante un año, el sindicato COMFIA-CCOO, estuvo remitiendo correos electrónicos de contenido sindical a los trabajadores afiliados y al resto de trabajadores a través del servidor interno de la empresa sin que ésta se opusiera. Sin embargo, a partir de un determinado momento se produjo una avalancha de correos masivos de desmesurado tamaño, y procedentes del referido sindicato, provocando colas de espera. Ante tal situación la empresa decidió filtrar la entrada de correos procedentes de aquella dirección rechazando los mensajes, y dictó unas normas sobre el uso del correo electrónico, calificando como inapropiada cualquier utilización que no fuera la estrictamente profesional, e identificando como sancionable la conducta consistente en enviar correos masivos.

---

22 NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, ob. cit. pág. 55 y ss.

23 SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 17 y ss.; GARCÍA NINET, I., “Sobre el uso del correo electrónico por los sindicatos utilizando los medios de la empresa, o las nuevas tecnologías al servicio de la libertad sindical. El caso COMFIA-CCOO contra BBVA-Argentaria: del “ius usus inocui” de las nuevas tecnologías”, *Tribuna Social* nº 181, 2006, pág. 5 y ss.; TAPIA HERMIDA, A., “Uso del correo electrónico para transmitir información de naturaleza laboral y sindical a los trabajadores por las organizaciones sindicales en los centros de trabajo y durante la jornada laboral”, *Revista de trabajo y seguridad social CEF* nº 276, 2006, pág. 141 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R., “La utilización del correo electrónico corporativo de la empresa como cauce apropiado para distribuir información sindical”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* nº 276, 2006, pág. 171 y ss.; TORRENTS MARGALEF, J., “La disposición de las tecnologías de la información y comunicación al servicio de los representantes de los trabajadores”, en AA. VV., *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 327 y ss.; ALZAGA RUÍZ, I., “El uso por la representación sindical de los medios informáticos propiedad de la empresa”, en AA.VV. *Jurisprudencia Constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Tomo XXIII, ed. Civitas, Madrid, 2005, pág. 341 y ss.



Frente a dicha actuación, el sindicato presentó demanda judicial por infracción de lo dispuesto en los artículos 18, 20 y 28 de la CE y del artículo 8 de la LOLS.

A juicio del Tribunal Constitucional, el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical incluye 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, y de hecho el artículo 2.2. d) de la LOLS así lo recoge. Por el contrario, el contenido adicional del derecho de libertad sindical viene delimitado por los derechos o facultades atribuidos por normas legales o convencionales, o por la decisión unilateral del empresario, y este tipo de prerrogativas pueden ser distintas de las que constan en el contenido esencial. En este sentido, las normas legales o pactadas, o los previos actos del empresario, pueden imponer obligaciones y cargas al empresario cuya finalidad es promocionar la eficacia del derecho de libertad sindical en la empresa.

En base a esta doble premisa, el Tribunal Constitucional concluye que el derecho a transmitir información sindical, en sí mismo considerado, más allá de que se concrete adicionalmente en unos u otros términos, es decir, en la imposición de unas u otras cargas para el empresario, forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical y ello es así puesto que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En definitiva, se concluye que la información sindical forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, que el sindicato puede hacerla efectiva a través de los cauces previstos en la ley y también por medio de otros que libremente adopte siempre que respete la normalidad productiva, y que el empresario tiene que asumir ciertas cargas tasadas en la ley y dirigidas a hacer efectivo el hecho sindical informativo.

Sentado lo anterior, el Tribunal Constitucional insiste en que no es posible realizar una interpretación extensiva del artículo 8.2 de la LOLS dirigida a afirmar que existe una obligación legal de permitir la comunicación entre el sindicato y los trabajadores mediante la utilización del sistema interno de correo electrónico a cargo del empresario. En este punto, el Tribunal Constitucional es taxativo al afirmar que las empresas no están obligadas a dotarse de una infraestructura informática para uso sindical. Una interpretación de este tipo supondría el reconocimiento de una carga para el empresario.

Ahora bien, la cuestión de fondo radica no tanto en el derecho del sindicato a exigir a la empresa el establecimiento de una infraestructura informática, sino en el potencial derecho del sindicato a utilizar el sistema preexistente en la empresa, y creado para un fin productivo. Como afirma el Tribunal Constitucional, no se trata de que la empresa tenga que asumir el gravamen de asegurar y disponer para uso sindical de ese medio de comunicación, sino de determinar si la falta de obligación empresarial en orden a facilitar tal infraestructura informática implica, a su vez, la

facultad del empleador de impedir un uso sindical útil para la función representativa en la empresa una vez que el sistema está creado y en funcionamiento.

Y en este punto, el Tribunal concluye que, en caso de preexistir ese sistema informático de la empresa, creado con una finalidad productiva, aquélla debe permitir su utilización por el sindicato como medio de difusión de información sindical. De ahí que los actos meramente negativos tendentes a obstaculizar el contenido esencial (aquí informativo) de la libertad sindical son contrarios a ésta, salvo que encuentren una justificación ajena a la simple voluntad de entorpecer su efectividad.

Por ello sería incompatible con la efectividad del derecho fundamental, la negativa del empresario a poner a disposición de los sindicatos los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad para la que hayan sido creados, lo que sucederá cuando la negativa constituya una mera resistencia que no encuentre justificación en razones productivas o en la legítima oposición a asumir obligaciones específicas y gravosas no impuestas al empresario, pues en esa hipótesis de acción meramente negativa, el acto de resistencia únicamente daría como resultado la obstaculización del ejercicio fluido, eficiente y actualizado de las funciones representativas, sin ocasionar, en cambio, provecho alguno.

Una consideración diversa olvidaría el marco en el que tiene lugar la acción sindical en estos casos, marginaría la función de contraponer que tiene el sindicato en la defensa de los intereses de los trabajadores en ese espacio empresarial que la Constitución promueve, y, en definitiva, lejos de respetar el derecho fundamental, dificultaría su efectividad más allá de lo razonable, lesionando con ello su contenido esencial. Por tanto: el empresario tiene en todo caso la obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente el ejercicio de este derecho.

El Tribunal Constitucional también rechaza los argumentos que niegan el uso sindical del correo electrónico por considerar que los instrumentos informáticos son propiedad privada de la empresa, y ello porque a su juicio, la propiedad no resulta desatendida por la utilización sindical de ese tipo de instrumentos empresariales ya que su uso no la modifica, ni el empresario pierde la titularidad de la herramienta de producción a través de la cual el sindicato transmite su información a los trabajadores. Según la sentencia, la Constitución no recoge una concepción abstracta del derecho de propiedad como un ámbito subjetivo de libre disposición o señorío sobre el bien objeto del dominio reservado a su titular. Y ello hasta el extremo de que no sólo la utilidad individual, sino también la función social, definen inescindiblemente el contenido del derecho de propiedad sobre cada categoría o tipo de bienes. Con ello el Tribunal Constitucional viene a reconocer que el margen de libertad de que goza el empresario en el marco de una economía liberal se ha reducido por razón de intereses colectivos.

El Tribunal Constitucional concluye así que 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.

Ahora bien, la cuestión se centra en establecer los límites sobre la utilización del correo electrónico, para lo cual el Tribunal Constitucional fija las siguientes condiciones, algunas de carácter subjetivo y otras de carácter material.

Con carácter previo parte de la base de que el derecho al uso del correo electrónico se reconoce a las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas en la empresa, es decir, sólo lo es para transmitir información de naturaleza laboral y sindical, de modo que cualquier utilización del sistema informático de la empresa por parte del sindicato con otra finalidad, quedaría fuera del amparo constitucional. Una vez sentado ello, Tribunal Constitucional, fija los siguientes límites:

a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa. En este sentido, 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.

b) Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial pre ordenado para el mismo ni pretenderse 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 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.

c) Finalmente, no teniendo fundamento legal la existencia de una carga empresarial expresamente prescrita en el ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes. Se trata de aprovechar aquello que la empresa ya tiene, no de crear nuevos instrumentos (aumento de capacidades, cambios de programas informáticos, etc.) al servicio de las necesidades o conveniencias sindicales.

Respetados los límites, reglas y condiciones de uso fijados en la sentencia, el empleo de instrumentos preexistentes y eficientes para la comunicación sindical resulta amparado por el artículo 28.1 de la CE. 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.

Como puede comprobarse, el Tribunal Constitucional admite el uso sindical del correo electrónico corporativo para transmitir información de interés laboral a los

trabajadores, pero siempre que tal uso sea medido, racional, y no constituya un abuso por excesivo<sup>24</sup>.

Sin embargo, la citada sentencia tiene un voto particular que acusa a la construcción jurídica utilizada por el Tribunal Constitucional, de un “voluntarismo carente de base normativa”, así como de “un constructivismo ordenancista impropio de la función jurisdiccional”. Parte el voto particular de calificar como artificiosa, la distinción entre el derecho a disponer de correo electrónico para uso sindical, y el derecho a valerse del mismo si ya está funcionando, ya que entiende que esta diferenciación sirve sencillamente para poder integrar el segundo derecho en el contenido esencial de la libertad sindical, y así considerar lesivo de la misma todo acto que lo impida injustificadamente.

Siendo ello así, el voto particular niega que el uso sindical de una determinada herramienta tecnológica de comunicación propiedad de la empresa pueda insertarse nada menos que en el contenido esencial de la libertad sindical, y considera por tanto, que el potencial derecho al uso de una infraestructura informática por parte del sindicato, en realidad forma parte del contenido adicional del derecho de libertad sindical, afirmando que su única calificación posible sería la de contenido adicional de esa libertad, que exigiría a su vez de una determinada base normativa o convencional. Entender lo contrario supone un inaceptable recurso dialéctico al acudir al contenido esencial como fuente del pretendido derecho, para soslayar la carencia radical de otra fuente infra constitucional de aquél, y concluye que solo sobre la base de la existencia previa de ese derecho puede limitarse el derecho de propiedad de la empresa en su facultad de disposición.

El voto particular utiliza también el argumento del derecho de propiedad que ostenta la empresa sobre el correo electrónico para impedir su utilización por el sindicato. En opinión del Magistrado discrepante, la preexistencia del sistema informático parece suponer, por sí sola, el derecho a su uso sindical, cuando en realidad una cosa es el derecho sindical de información y otra el uso para ello de un determinado medio tecnológico ajeno a su propiedad.

Este voto particular ha sido refrendado a su vez por un sector de la doctrina científica<sup>25</sup>, para el que la sentencia vendría a afirmar que, si una empresa consiente la utilización de su propio sistema informático para fines sindicales, no estaría soportando carga alguna. Según este sector doctrinal<sup>26</sup>, el derecho al uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de la empresa sólo puede tener fundamento en el contenido adicional de la libertad sindical, resultando muy cuestionable el que

---

24 SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTIN MAZZUCCONI, C., “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005 de 7 de noviembre”, ob. cit. pág. 535 y ss.

25 PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El uso sindical de los medios informáticos en la empresa”, *Relaciones Laborales* n° 5-6, 2009, pág. 7 y ss.

26 DESDENTADO DAROCA, E., “El uso sindical de los sistemas de comunicación de la empresa. Más allá de la doctrina constitucional”, *Aranzadi Social* n° 1, 2010, pág. 1 y ss.; DESDENTADO BONETE, A., “Contrato de trabajo y nuevas tecnologías: una nota sobre algunas cuestiones de actualidad, prueba electrónica, garantías de la intimidad y uso sindical del correo electrónico”, *Revista del Poder Judicial* n° 88, 2009, pág. 241 y ss.

se pueda insertar en el contenido esencial. Sobre esta premisa, el uso sindical de cualquier sistema electrónico en la empresa variaría en función de las regulaciones convencionales y contractuales aplicables en cada sector productivo, y carecería de una proyección general.

Por el contrario, otro sector de la doctrina científica<sup>27</sup>, al igual que la sentencia del Tribunal Constitucional, ha defendido una interpretación amplia y actualizada de los derechos de información en el marco de las relaciones colectivas. Según estos autores, el derecho a recibir información del sindicato reconocido a los trabajadores afiliados en el art. 8.1.c) de la LOLS obliga a la empresa no sólo a no perturbar la distribución de la información sindical sino incluso a aceptarla y distribuirla entre sus destinatarios. Se trataría, además, de un derecho con una doble dimensión, tanto negativa como positiva, que impone, en el caso de empresas dotadas de infraestructura informática, la obligación de aceptar en el servidor interno los correos que provengan del sindicato para reenviarlos a los empleados a los que van dirigidos.

Este debate doctrinal se ha hecho extensivo a los pronunciamientos jurisprudenciales que han recaído sobre la materia, de modo que a raíz de esta sentencia del Tribunal Constitucional, tanto la jurisprudencia ordinaria como la doctrina judicial, han abordado expresamente el uso sindical de los instrumentos electrónicos de comunicación en la empresa, diferenciándose dos grandes líneas interpretativas: a) la extensiva, que asume que el sindicato tiene derecho a transmitir, con mesura y normalidad, noticias de interés laboral a sus afiliados y a los trabajadores en general mediante medios informáticos, estando la empresa obligada a proporcionar al sindicato el equipamiento y los medios necesarios para la difusión de la información sindical; y b) la restrictiva, que pasa por negar la aptitud del uso de los medios informáticos con fines sindicales utilizando para ello ciertos límites señalados en la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, pero también desarrollados por la negociación colectiva.

### **3. LA TITULARIDAD DEL DERECHO AL USO SINDICAL DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA**

Generalmente el derecho al uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica está reconocido a todos los sindicatos con independencia de su representatividad, dado que se vincula directamente con el contenido esencial del derecho de libertad sindical<sup>28</sup>. Por extensión, no habría obstáculo para considerar aplicable la doctrina del Tribunal Constitucional a las secciones sindicales, máxime

---

27 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 121 y ss.

28 VALDÉS DE LA VEGA, B., “La utilización de las tecnologías de la información: un derecho sindical y un límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo. Comentario a la STC 281/2005”, ob. cit. pág. 139 y ss.

si tenemos presente que la sección sindical no deja de ser una prolongación del sindicato en la empresa.

Ahora bien, mayores problemas presentan la cuestión de si el uso de los sistemas de comunicación electrónica ha de reconocerse a todas las secciones sindicales, o tan sólo a aquellas que reúna los requisitos del artículo 8.2 de la LOLS, es decir, a aquellas secciones sindicales pertenecientes a sindicatos que tienen la consideración de más representativos o a aquellas secciones de sindicatos con presencia en el comité de empresa. De hecho, mientras que algunos convenios colectivos han permitido el uso del correo electrónico por todas las secciones sindicales<sup>29</sup> otros convenios colectivos han restringido el uso del correo electrónico o del tablón digital, a las secciones sindicales de sindicatos más representativos o con presencia en el comité de empresa<sup>30</sup>.

En esta materia la doctrina científica<sup>31</sup> ha apuntado abiertamente que este tipo de fórmulas convencionales no son recomendables porque propician diferencias de trato de difícil justificación objetiva y razonable, y pueden generar una potencial conflictividad y disfuncionalidades en el ejercicio de la actividad sindical. Se viene a argumentar, adicionalmente, que si el derecho al uso sindical del correo electrónico se inserta en el contenido esencial del derecho de libertad sindical (en su manifestación de transmisión de información), tal derecho debiera reconocerse a toda sección sindical, con independencia de que reúna o no los requisitos del artículo 8.2 de la LOLS, es decir, con independencia de que pertenezca a un sindicato más representativo o de su presencia en el comité de empresa<sup>32</sup>.

La doctrina judicial<sup>33</sup> ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, afirmando que vulnera el derecho de libertad sindical la negativa de la empresa a que una sección sindical que no tiene la condición de más representativa ni tiene presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa, pueda acceder a utilizar los

---

29 Artículo 102.2 del XXI convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 23 de noviembre de 2018).

30 Artículo 65 del convenio colectivo estatal de Banca (BOE de 30 de marzo de 2021); artículo 168 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019); artículo 74 bis del convenio colectivo estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 7 de enero de 2020); artículo 62 del convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de enero de 2020); artículo 50 del convenio colectivo para la prensa diaria (BOE de 27 de agosto de 2019).

31 NIETO ROJAS, P., “El correo electrónico como medio de transmisión de información sindical y el papel de la negociación colectiva en la fijación de su alcance”, ob. cit. pág. 3 y ss.; CORREA CARRASCO, M., “La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica (individual y colectiva) de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 76.

32 ROLDÁN MARTÍNEZ, A., HERREROS LÓPEZ, J.M., “El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet”, ob. cit. pág. 1383 y ss.

33 SAN de 30 de junio de 2017 (Proc. nº 154/2017); STSJ de Madrid de 3 de diciembre de 2010 (Rec. nº 5285/2010).

medios telemáticos existentes para comunicarse con todos los trabajadores, máxime si tal prerrogativa venía reconocida por convenio colectivo, y si la empresa no había alegado ni probado que dicha utilización afectase negativamente a la actividad productiva, perjudicase su uso específico u ocasionara gravámenes adicionales, y sobre todo si se acredita que en las negociaciones informales para el uso de dichos sistemas con fines sindicales no se distinguió entre sindicatos o secciones sindicales, y que se reconocieron los mismos derechos a otro sindicato en las mismas condiciones.

Sin embargo no podemos desconocer que otros pronunciamientos<sup>34</sup> han entendido lo contrario: que no constituye lesión del derecho fundamental de libertad sindical, la revocación de una cuenta de correo electrónico a la sección sindical de un sindicato que no ostenta la consideración de más representativo ni tiene presencia en el comité de empresa, y ello porque el criterio de la mayor representatividad justificaría, de manera objetiva y razonable, el distinto tratamiento, llegándose a afirmar abiertamente que: “pese a los razonamientos del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo viene declarando que el uso del correo electrónico debe encuadrarse en el contenido adicional, y no en el esencial, del derecho de libertad sindical”<sup>35</sup>, lo que viene a significar que estas secciones sindicales a las que aludimos, tan solo podrían tener derecho al uso sindical del correo electrónico, si tal prerrogativa viniera dispuesta por convenio colectivo.

En este punto la jurisprudencia<sup>36</sup> (en un supuesto en el que el convenio colectivo atribuía la dotación con cargo a la empresa de medios para la utilización del correo electrónico exclusivamente a los sindicatos más representativos a nivel estatal, con implícita exclusión de los sindicatos más representativos a nivel autonómico), concluyó afirmando que eran ilegales dichas cláusulas convencionales, pero no porque tratasen con desigualdad a los sindicatos más representativos según sus ámbitos estatal o autonómico, sino porque conferirían derechos en el ámbito de la empresa a los sindicatos más representativos, que es una calificación de naturaleza supra empresarial. Sin embargo, y por lo que aquí interesa, el Tribunal concluye que: “el único trato legítimamente desigual en el ámbito sindical de la empresa es el que se hubiese conferido a cualesquiera sindicatos en explícita y única contemplación de su presencia en los órganos de representación unitaria”.

Mayores problemas presentan la aplicación de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica a los representantes unitarios de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal)<sup>37</sup>. Ciertamente la sentencia del Tribunal Constitucional nº 95/1996, de 29 de mayo, determinó que la CE no establece una identidad absoluta entre los dos canales de representación (unitaria y sindical), y que la libertad sindical reconocida

---

34 STSJ de Madrid de 14 de febrero de 2014 (Rec. nº 2024/2013).

35 STSJ de Madrid de 27 de mayo de 2013 (Rec. nº 1178/2013).

36 STS de 25 de abril de 2005 (Rec. nº 85/2003).

37 SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 36 y ss.

en el artículo 28 de la CE pertenece a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos como los comités de empresa y delegados de personal que son creados por la ley.

Ahora bien, pese a que la actividad desarrollada por la representación unitaria no se lleva a cabo al amparo de este derecho fundamental, normalmente estos órganos de representación están fuertemente sindicalizados, y, en la medida en que exista una conexión sindical (bien sea por la condición de afiliados de los representantes unitarios, o por la pertenencia a una sección sindical en la empresa), cabría entender que también disponen del derecho a usar medios de comunicación electrónica en la empresa<sup>38</sup>.

De hecho, la negociación colectiva<sup>39</sup> no ha hecho distinciones a la hora de reconocer el derecho a usar los sistemas de comunicación electrónica tanto a representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal), como a secciones sindicales, e incluso a ambas simultáneamente. Y tanto la doctrina científica<sup>40</sup>, como la judicial<sup>41</sup> han entendido que estos órganos también disponen de este derecho.

Una vez reconocido el derecho a utilizar el correo electrónico para transmitir información de interés laboral, se permite a su vez que el mismo se emplee entre representantes unitarios y trabajadores, o entre las distintas representaciones legales y sindicales, incluyendo a la comisión paritaria con sus representados<sup>42</sup>. De hecho, algún convenio colectivo<sup>43</sup> prevé que el correo electrónico también sea una vía de comunicación entre la empresa y los propios representantes de los trabajadores, de modo que las sanciones impuestas por el empresario a los trabajadores podrán ser notificadas a los representantes legales a través de correo electrónico. Sin embargo, en este punto otros convenios colectivos<sup>44</sup> han precisado que cuando la representación legal solicite a la empresa cualquier tipo de autorización mediante correo electrónico, nunca se entenderá concedida la misma por silencio, exigiéndose una respuesta afirmativa expresa, sin que en ningún caso los correos electrónicos

---

38 MORARU, G.F., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, ed. Bomarzo, Albacete, 2020, pág. 155 y ss.

39 Artículo 87.2 del XX convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 19 de julio de 2021).

40 SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005 de 7 de noviembre”, ob. cit. pág. 535 y ss.

41 STSJ de Castilla y León de 23 de marzo de 2006 (Rec. n.º 199/2006), reconociendo el derecho al comité de empresa; STSJ de Extremadura de 19 de marzo de 2009 (Rec. n.º 1/2009), en una convocatoria de reunión efectuada por un sindicato a un comité de empresa mediante correo electrónico.

42 Artículo 87.2 del XX convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 19 de julio de 2021); artículo 113 del XXI convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 23 de noviembre de 2018).

43 Artículo 39.5 del convenio colectivo estatal de recuperación, y reciclado de residuos y materias primas reciclables (BOE de 29 de marzo de 2019).

44 Artículo 10.5 del convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial, S.A. (BOE de 10 de mayo de 2002).



existentes entre representantes legales y empresario pueden ser considerados como acuerdos en el seno de la empresa.

Ligado con lo anterior, cabría discutir si los trabajadores ordinarios (no integrados en una representación unitaria o sindical y no afiliados a ningún sindicato) tienen derecho a transmitir información sindical a través del correo electrónico de la empresa. La doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, parece no tener en cuenta este supuesto, de modo que la cuestión radica en determinar si el contenido del mensaje de interés sindical enviado a través del correo electrónico, dota de la protección otorgada por la sentencia. Es decir, si el interés sindical de la información transmitida, otorga la titularidad del derecho de libertad sindical al trabajador en cuestión.

Algunos autores<sup>45</sup> han entendido que la doctrina del Tribunal Constitucional no se hace extensiva a los trabajadores ordinarios por esta sola circunstancia. Sin embargo, ello contrasta con ciertos pronunciamientos de la doctrina judicial<sup>46</sup> que han ampliado el colectivo de sujetos titulares del derecho al uso de medios telemáticos, al considerar el concepto “información sindical” de forma amplia, reconociendo a los trabajadores ordinarios la posibilidad de transmitir por correo electrónico información de interés sindical en base a su libertad de expresión.

#### **4. EL USO SINDICAL DEL CORREO ELECTRÓNICO**

Tradicionalmente, la información transmitida por el sindicato a los trabajadores afiliados se efectuaba mediante el correo postal. Siendo ello así, el empresario debía tolerar que tales envíos (remitidos por el sindicato), llegasen a la empresa y de allí a los trabajadores destinatarios de los mismos. Es decir, el empresario no podía rechazar la correspondencia enviada por el sindicato a sus trabajadores, exigiéndose de él una actitud activa de recibir la información y entregarla a su receptor ya que, en caso contrario, podría producirse una vulneración del derecho de libertad sindical<sup>47</sup>. Ahora bien, la cuestión reviste hoy en día mayor complejidad cuando el sindicato (pero también los representantes unitarios que han resultado elegidos en el marco de unas elecciones sindicales en la empresa) deciden usar las nuevas tecnologías facilitadas por la empresa a sus trabajadores, para transmitir la información sindical.

Precisamente, uno de los instrumentos que las tecnologías de la información y de la comunicación han incorporado en la difusión de la información de interés laboral ha sido el correo electrónico. Mediante el mismo, el envío de la información es

---

45 ROLDÁN MARTÍNEZ, A., HERREROS LÓPEZ, J.M., “El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet”, ob. cit. pág. 1383 y ss.

46 STSJ de Cataluña de 1 de febrero de 2006 (Rec. nº 7052/2005).

47 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 137 y ss.

inmediato, y el trabajador puede acceder a ella, puede solicitar más, o incluso puede plantear dudas sobre la misma al propio remitente.

Siendo ello así, una de las cuestiones a resolver con carácter previo es si la empresa está obligada a facilitar a la representación unitaria y sindical, las direcciones de correo electrónico de los trabajadores al entrar en juego la protección de datos de carácter personal del trabajador<sup>48</sup>. Al respecto caben dos soluciones.

La primera de ellas sería la de entender que la empresa no estaría obligada a facilitar al sindicato las direcciones de correo electrónico de los trabajadores sin el previo consentimiento de los mismos, lo que no quita que el sindicato pueda enviar sus comunicados a través de las llamadas “listas de distribución”, sin acceder por ello a la dirección de correo electrónico de cada uno de los trabajadores<sup>49</sup>.

Sin embargo, parece más adecuada una segunda solución, según la cual, el acceso del sindicato o de los representantes unitarios a las direcciones de correo electrónico de los trabajadores que constan en los archivos empresariales, sería posible, siempre y cuando se respetasen ciertos límites<sup>50</sup>:

En primer lugar, dicha cesión quedaría exceptuada de obtener el consentimiento del titular de los datos al venir autorizada por una ley (art. 8.1. de la LOPD), pero las organizaciones sindicales y los representantes unitarios sólo tendrían derecho a obtener aquellos datos que resulten necesarios para el correcto cumplimiento de aquellas funciones que tengan legalmente atribuidas, lo que significa que la comunicación de extremos adicionales por parte del empresario requerirá el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, sin que el convenio colectivo pueda asignar a la representación sindical o unitaria un derecho mayor a conocer otros datos de los trabajadores. Además, las cuentas de correo electrónico que resulten objeto de cesión por parte del empresario, no podrán ser usadas por las representaciones sindicales o unitarias para finalidades distintas al cumplimiento de sus competencias como representantes y previstas en la legislación laboral.

En segundo lugar, las representaciones sindicales y unitarias, al haber obtenido los datos del empresario y no directamente de los trabajadores, deberán informar a éstos sobre el contenido, el tratamiento, la procedencia de los datos, la existencia de un fichero, así como la posibilidad de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición a la identidad y dirección del archivo.

---

48 Véase: SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 83 y ss.; MORARU, G.F., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, ob. cit. pág. 171 y ss.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Participación de los representantes de los trabajadores en el tratamiento de datos personales”, *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión Social de Jueces y Jueces para la democracia* n° 197, 2019, pág. 16 y ss.

49 ROQUETA BUJ, R., “El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005”, ob. cit. pág. 265 y ss.

50 TASCÓN LÓPEZ, R.: “El tratamiento por los representantes de los trabajadores y por las organizaciones sindicales de los datos personales de los trabajadores: entre lo tácticamente posible, lo socialmente conveniente y lo jurídicamente aceptable”, *Revista Española de Protección de Datos* n° 1, 2006, pág. 217 y ss.

En tercer lugar, y ligado con lo anterior, siempre cabrá el derecho de oposición por parte del trabajador, al haber sido facilitados los datos de dirección del correo electrónico por el empresario sin el conocimiento y el consentimiento directo del empleado afectado. Ello cobra especial sentido en relación a la utilización de la cuenta de correo electrónico por el sindicato, a lo que podrá oponerse el trabajador que no desee recibir información del mismo.

Y, en cuarto lugar, los representantes unitarios y sindicales deberán observar un deber de secreto o confidencialidad respecto de los datos personales, tanto como intervinientes en el tratamiento de los mismos, como en su calidad de representantes de los trabajadores (arts. 8.3 de la LOLS y 65.2 del ET).

Esta cuestión fue planteada a la Agencia Española de Protección de Datos, que en su informe 101/2008 insistió en que el artículo 28.1 de la CE habilita a que se comuniquen las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a las secciones sindicales sin necesidad del consentimiento del trabajador afectado al existir una norma legal de cobertura (art. 8.1 de la LOPD). Ahora bien, si existen procedimientos automatizados que pueden permitir la satisfacción del derecho a la libertad sindical sin necesidad de realizar una cesión de datos (por ejemplo, las listas de distribución), sería necesario fomentar tales mecanismos. Y, en cualquier caso, de haberse cedido la dirección de correo electrónico de los trabajadores, el sindicato, en su condición de cesionario, está obligado a reconocer el derecho de éstos a mostrar su oposición a la recepción de mensajes con contenido sindical.

El Tribunal Supremo también ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto<sup>51</sup>, afirmando que se lesiona el derecho de libertad sindical cuando la empresa deniega a una sección sindical la posibilidad de utilizar una cuenta de correo electrónico con acceso a la lista de distribución de todos los trabajadores. Entiende el Tribunal que resulta incuestionable el legítimo interés de la sección sindical en disponer de acceso a la lista de correo electrónico de distribución conjunta de todos los empleados de la empresa para facilitar de esta manera el más ágil y eficaz flujo de la información sindical a través de este mecanismo. No se trataría de una petición injustificada, caprichosa y carente de sentido, sino directamente vinculada a la propia eficacia de la acción sindical, singularmente en los momentos más trascendentes en los que puedan estar negociándose convenios o acuerdos colectivos.

Siendo ello así, la empresa estaría obligada a conceder el uso de dicha cuenta, cuando consta probado que ello no le provoca ningún tipo de perjuicio o de gravamen, y más aún: si la empresa tiene instalado y en funcionamiento el sistema informático que permite disponer a cada empleado de una dirección de correo electrónico con su respectiva clave de acceso; si dispone de una lista conjunta de distribución de toda la plantilla que utiliza la dirección de recursos humanos y el comité de empresa; si no se alega la concurrencia de problemas organizativos o de gestión que imposibiliten o desaconsejen la utilización por las secciones sindicales de esa misma vía de comunicación electrónica; si no se interfiere en el proceso

---

51 STS de 14 de julio de 2016 (Rec. nº 199/2015).

productivo; si no se invocan posibles sobrecostes económicos de adaptación o modificación del sistema informático; y si tampoco se hace valer como obstáculo la titularidad del nombre del dominio de correo electrónico.

El artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, parece haber zanjado esta cuestión al señalar que la empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos: *“el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia”*. Pese a limitar el ámbito de actuación a la dirección de correo electrónico de los trabajadores a distancia, no habría inconveniente, en una interpretación analógica, en extender esta previsión al resto de trabajadores.

Por lo que se refiere a las reglas sobre el uso sindical del correo electrónico, aunque la normativa laboral no recoge de manera expresa un derecho genérico de los representantes de los trabajadores o del sindicato al uso del correo electrónico para comunicarse con los trabajadores, lo cierto es que tampoco lo prohíbe. Y como vimos anteriormente, ha sido la negociación colectiva la que ha entrado a regular esta materia<sup>52</sup>.

En este punto, algunos convenios colectivos<sup>53</sup> se limitan a recoger un compromiso de negociación entre representantes de los trabajadores y empresario respecto al establecimiento de medidas que permitan el uso del correo electrónico por parte de los primeros, siempre que ello no afecte al proceso normal de producción ni implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Otros convenios colectivos<sup>54</sup> exigen la autorización empresarial para el uso del correo electrónico con fines distintos a los profesionales, o, en cualquier caso, el acuerdo con la empresa sobre los términos y condiciones de su uso<sup>55</sup>, previéndose en algunos casos que el envío de correos electrónicos se efectúe fuera de las horas de trabajo<sup>56</sup>.

Un tercer grupo de convenios colectivos<sup>57</sup> impone que los correos electrónicos deban tener un contenido estrictamente laboral y, en consecuencia, relacionado con

---

52 NIEVES NIETO, N., “El uso del correo electrónico e internet en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 249 y ss.; NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, ob. cit. pág. 79 y ss.

53 Artículo 101 del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE de 23 de diciembre de 2020).

54 Artículo 50 del convenio colectivo para la prensa diaria (BOE de 27 de agosto de 2019).

55 Artículo 62 del convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de enero de 2020).

56 Artículo 56 del convenio colectivo de la empresa Multiprensa y más S.L. (BOE de 5 de marzo de 2004).

57 Artículo 102.2 del XXI convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 23 de noviembre de 2018); artículo 62 del convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de enero de 2020); artículo 65.3 del convenio colectivo estatal de Banca (BOE de 30 de marzo de 2021).

las funciones de representación colectiva, prohibiendo la utilización del correo electrónico por los representantes de los trabajadores para usos ajenos a la actividad sindical.

Un cuarto grupo de convenios colectivos<sup>58</sup> prohíbe la propagación intencionada de correo basura, el envío de mensajes que superen un determinado tamaño y pueda bloquear el servidor o colapsar el sistema, o el envío de archivos que contengan virus o la reproducción de cualquier comunicación protegida por la propiedad intelectual o industrial.

Y finalmente, algunos convenios colectivos<sup>59</sup> se limitan a asumir la jurisprudencia constitucional respecto a los límites en la utilización sindical del correo electrónico, recordando que su uso no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que fue creado, pudiendo a estos efectos la empresa determinar las condiciones de utilización para fines sindicales; y no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Más allá del tratamiento efectuado por la negociación colectiva, también los tribunales de justicia se han encargado de ofrecer una solución a las cuestiones litigiosas derivadas del uso sindical del correo electrónico, hablándose abiertamente de una “regulación jurisprudencial”<sup>60</sup> de esta materia. Precisamente, de la aplicación que los tribunales ordinarios han efectuado de la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, de 15 de noviembre se extraen las siguientes conclusiones:

La primera conclusión es que el uso sindical del correo electrónico y otros sistemas de comunicación electrónica, puede quedar condicionado en los términos y límites que se hayan pactado por convenio colectivo o que se hayan fijado unilateralmente por el empresario en el protocolo interno de la empresa<sup>61</sup>. Además, el hecho de que la empresa haya venido tolerando el uso del correo electrónico por los representantes de los trabajadores, no supone la consolidación de un derecho adquirido a su favor<sup>62</sup>.

---

58 Artículo 217 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019); artículo 102.2 del XXI convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 23 de noviembre de 2018); artículo 73 del XVI del convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal (BOE de 18 de enero de 2018).

59 Artículo 74 bis del convenio colectivo estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 7 de enero de 2020); artículo 89 del convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE de 14 de agosto de 2020).

60 PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El uso sindical de los medios informáticos en la empresa”, ob. cit. pág. 201 y ss.

61 GARCÍA ORTEGA, J., “Tutela de la libertad sindical: preordenación del uso del correo electrónico de la empresa: limitación de las fotocopias y material de oficina”, *Aranzadi Social* nº 14, 2008, pág. 25 y ss.

62 SAN de 29 de abril de 2004 (Proc. nº 17/2004); STSJ de Madrid de 4 de junio de 2008 (Rec. nº 1267/2008).

En esta línea, el Tribunal Supremo<sup>63</sup>, ha señalado que no se vulnera el derecho del sindicato a transmitir información a los trabajadores cuando la empresa, ante el colapso del sistema informático, y, por tanto, ante la existencia de problemas en el funcionamiento de éste, no prohíbe el uso sindical del correo electrónico, sino que establece una limitación que no fue desproporcionada.

Y según el Tribunal Supremo<sup>64</sup> no atenta contra el derecho fundamental de libertad sindical ni contra el secreto de las comunicaciones, la obligación de designación de una persona que asuma la administración de la cuenta de correo electrónico para fines sindicales, responsabilizándose de la custodia y distribución de los correos, máxime si el sistema informático de la empresa exige la designación de dicha persona, encargada de administrar la lista y mantenerla actualizada. Según dicha sentencia, el ejercicio del derecho “on line” de información sindical no puede llevarse a cabo sin cumplir las exigencias razonables que se impongan por la empresa o vengan determinadas por su sistema informático, entre las que puede encontrarse la obligación de identificar una persona responsable de la administración de la cuenta de correo electrónico, siempre que tal responsabilidad se halle limitada a la custodia y distribución de los mensajes, sin alcanzar al contenido de aquéllos. Y ese condicionamiento empresarial de nombrar un administrador individual de la cuenta de correo no puede entenderse que obstruya el derecho de libertad sindical ni que suponga, en palabras de la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, el “establecimiento de dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable”.

Según la doctrina judicial<sup>65</sup>, tampoco vulnera el derecho de libertad sindical, la previsión convencional de que el envío de comunicaciones masivas de correo electrónico deba efectuarse en horarios determinados, por tratarse de una medida tendente a armonizar el derecho de las secciones sindicales a comunicarse e informar a sus afiliados o a la totalidad de la plantilla en general, con el correcto funcionamiento de la red corporativa de correo como herramienta de gestión empresarial. Ni constituye un límite que vulnere el derecho de libertad sindical el que la empresa, a través de un protocolo interno, restrinja el uso del correo electrónico para la realización de actividades que estén directamente relacionadas con las funciones del puesto de trabajo<sup>66</sup>, y no para fines sindicales.

Además, el hecho de que la empresa remita mediante correo electrónico, una nota informativa en contestación a la publicación en la prensa local de una información facilitada por una central sindical, tampoco lesionaría el derecho de libertad sindical, al estar ante manifestaciones amparadas por la libertad de expresión e información cuando éstas se ejercitan en conexión con asuntos de interés general, tanto por la materia como por las personas intervinientes, contribuyendo a la formación de

---

63 STS de 3 de mayo de 2011 (Rec. nº 114/2010).

64 STS de 16 de febrero de 2010 (Rec. nº 57/2009).

65 SAN de 5 de junio de 2017 (Proc. nº 178/2017).

66 STSJ de Galicia de 26 de marzo de 2015 (Rec. nº 7/2015).

opinión pública, en este caso de los trabajadores que prestan servicios en la empresa<sup>67</sup>.

Tampoco supone lesión del derecho a la libertad sindical, la transmisión de información y documentación por la empresa a las secciones sindicales, a través de una cuenta nueva específicamente habilitada para ello en el correo corporativo (que permite el flujo de información con mayores garantías de seguridad), y no a través de la cuenta ajena al correo electrónico corporativo designada por la sección sindical<sup>68</sup>.

Ni tampoco vulnera el derecho de libertad sindical, el ofrecimiento de la empresa de un sistema telemático alternativo e igualmente eficaz para la difusión de información sindical mediante la creación de carpetas públicas en las que puede colgarse la información sindical, a la vez que sigue permitiendo que los representantes de los trabajadores puedan usar el correo electrónico para fines sindicales, con evitación tan solo del envío “masivo” de mensajes<sup>69</sup>.

Por otro lado, las empresas no tienen por qué permitir siempre y en todo caso el uso sindical de sus sistemas de comunicación electrónica, y pueden negarse a ello cuando existan razones organizativas o productivas o cuando dicha utilización ocasione la asunción de mayores costes económicos. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo<sup>70</sup>, al señalar que no existe vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en la negativa de la empresa al uso del correo electrónico por parte de las representaciones sindicales para el ejercicio del derecho de información sindical, si implicaba la implantación de un sistema de comunicación inexistente con unos costes adicionales significativos. Es decir, según la jurisprudencia<sup>71</sup> no se tiene derecho a transmitir información sindical y laboral a través del correo electrónico cuando la utilización del medio para el ejercicio del derecho de información conlleva costes adicionales significativos para la empresa y es perjudicial para el fin por el que fue instalado. En tales casos no cabe entender que la conducta de la empresa sea una conducta de obstrucción o de resistencia pasiva, si explica de manera racional las dificultades existentes en la implantación.

También lo ha entendido así la doctrina judicial<sup>72</sup>, al afirmar que la denegación empresarial del derecho a utilizar el correo electrónico para que el sindicato pueda transmitir información sindical a sus afiliados no vulnera la libertad sindical si el sistema de correo electrónico es de uso exclusivo de la empresa, se instaló para uso profesional de los trabajadores, no resulta apto para el envío masivo de correos, no hay previsión convencional alguna al respecto, y se demuestra que otro uso resultaría

---

67 STSJ de Andalucía de 15 de abril de 2008 (Rec. nº 400/2008).

68 STSJ de Madrid de 1 de febrero de 2013 (Rec. nº 6674/2012).

69 STSJ de Madrid de 4 de junio de 2008 (Rec. nº 1267/2008).

70 STS de 17 de mayo de 2012 (Rec. nº 202/2011).

71 STS de 22 de junio de 2011 (Rec. nº 153/2010).

72 SAN de 12 de julio de 2010 (Proc. nº 80/2010); SAN de 20 de mayo de 2011 (Proc. nº 53/2011); STSJ de Madrid de 21 de febrero de 2018 (Rec. nº 823/2017).

costoso económicamente para la empresa y perjudicial para el fin para el que fue instalado.

Ahora bien, otros límites al uso sindical del correo electrónico sí que han sido rechazados expresamente por la jurisprudencia, y así, el Tribunal Supremo<sup>73</sup> considera que se lesiona el derecho de libertad sindical, así como el secreto de las comunicaciones, cuando la empresa supedita el uso sindical de las listas de distribución corporativa a su previa autorización y al conocimiento del contenido del correo, siendo por tanto nula la cláusula del convenio colectivo que así lo establecía.

Y también se lesiona el derecho de libertad sindical si la empresa impide el uso del correo electrónico sin probar esos mayores costes económicos o gravámenes que supone la implantación de un sistema informático para uso sindical, o si simplemente niega de manera injustificada su implantación o su uso preexistente. Así lo ha entendido también la jurisprudencia<sup>74</sup>, al afirmar que se produce vulneración del derecho de libertad sindical en la conducta de una empresa que prohíbe a una sección sindical el uso del correo electrónico en igualdad de condiciones que el resto de secciones sindicales, sin que justifique dicha actuación sobre la base de probar el perjuicio económico que hubiera podido suponerle ello.

En el mismo sentido, la doctrina judicial<sup>75</sup> también ha interpretado que vulnera el derecho de libertad sindical toda negativa empresarial al uso sindical del correo electrónico que tenga como única intención, dificultar la comunicación del sindicato con sus representados.

## **5. EL USO SINDICAL DE LA INTRANET EMPRESARIAL: EL TABLÓN DE ANUNCIOS VIRTUAL**

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, el artículo 8.2.a) de la LOLS reconoce a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa, el derecho a un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Y el artículo 81 del ET señala que, en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa uno o varios tabloneros de anuncios.

En ambos casos, el legislador está pensando en un tablón de anuncios físico con el que distribuir la información, de ahí que insista en la necesidad de que se sitúe en

---

73 STS de 24 de julio de 2017 (Rec. nº 245/2016) anulando así la SAN de 13 de julio de 2016 (Proc. nº 138/2016).

74 STS de 23 de julio de 2008 (Rec. nº 97/2007).

75 STSJ de Castilla y León de 23 de marzo de 2006 (Rec. nº 199/2006); STSJ de Castilla y León de 30 de julio de 2007 (Rec. nº 505/2007); STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2005 (Rec. nº 6386/2005); STSJ Aragón de 25 de octubre de 2006 (Rec. nº 801/2006); STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2009 (Rec. nº 5297/2009); SAN de 26 de marzo de 2007 (Proc. nº 22/2007).



un lugar de adecuado acceso<sup>76</sup>. Pero en cambio no tiene en cuenta el llamado tablón virtual o digital, como aquél espacio existente en la intranet o red interna de la empresa donde los representantes de los trabajadores pueden “colgar” la información de interés laboral, y a la que podrán acceder internamente y de forma inmediata todos los trabajadores, exigiéndose tan solo la introducción de una clave de acceso<sup>77</sup>.

Estaríamos, por tanto, ante un soporte virtual que permite insertar información de interés sindical para facilitar su difusión entre los trabajadores. Y la función a desempeñar por el tablón virtual sería exactamente la misma que la que había venido desempeñando tradicionalmente el tablón físico, pero de manera más eficaz, dando cumplida garantía a los requisitos de difusión y acceso. Siendo ello así, y al igual que sucedía con el correo electrónico, la cuestión a dilucidar es si la empresa está obligada o no a suministrar un tablón de anuncios virtual, y en este punto, la doctrina científica se ha mostrado dividida:

Un sector doctrinal<sup>78</sup> ha interpretado que las empresas estarían obligadas a suministrar un tablón de anuncios virtual, máxime cuando el uso de las nuevas tecnologías estuviera plenamente implementado en ellas, de modo que en una interpretación analógica y en aplicación de los dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil, por “tablón de anuncios” debiera entenderse no solamente el soporte físico o material (tradicionalmente de corcho o de madera) que permite colocar la información de interés sindical, sino también el tablón virtual o digital. Si la finalidad de la norma es la de facilitar la transmisión de la información a los trabajadores, la realidad tecnológica ha cambiado el instrumento mediante el cual se desarrolla la misma, a través de los llamados “tabloncillos virtuales”, o “tabloncillos digitales”.

Por el contrario, otro sector de la doctrina científica<sup>79</sup> ha interpretado de manera restrictiva estos preceptos afirmando que la empresa no estaría obligada a dar acceso a un portal corporativo, dado que tanto la instalación del sitio web como su mantenimiento podría conllevar costes innegables, y más aún cuando el sindicato puede utilizar su página web para proporcionar dicha información. Con ello se daría cumplimiento a lo dispuesto en el artículo nº 2 del Convenio nº 135 de la OIT, según el cual, los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, si bien la concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada. Además, habida cuenta que la ley alude a un tablón de anuncios sin dar más detalles acerca del mismo, podría

---

76 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 137 y ss.

77 LLAMOSAS TRAPAGA, A., “El uso del correo electrónico de la empresa para fines sindicales”, ob. cit. pág. 73 y ss.

78 ROQUETA BUJ, R., “El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005”, ob. cit. pág. 265 y ss.; BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 137 y ss.

79 DESDENTADO DAROCA, E., “El uso sindical de los sistemas de comunicación de la empresa. Más allá de la doctrina constitucional”, ob. cit. pág. 1 y ss.

interpretarse que no existe obligación legal alguna para que el empresario deba dotar a las representaciones unitarias o sindicales de un medio tecnológico como es un tablón digital o virtual en la intranet de la empresa.

En este punto resulta decisiva la doctrina elaborada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 en materia de correo electrónico, y que es perfectamente aplicable al tablón digital o virtual. Y es que, pese a que dicha sentencia se limita a enjuiciar el uso sindical del correo electrónico, se entiende que el derecho al uso de instrumentos informáticos y telemáticos por parte de los sindicatos no se limita al correo electrónico sino, utilizando la expresión empleada por el Tribunal Constitucional: “a cualquier otro instrumento que sea eficiente para la comunicación sindical”, como por ejemplo: el tablón de anuncios virtual, o el acceso a las páginas web sindicales en internet.<sup>80</sup>

Según esta doctrina el derecho del sindicato a transmitir información de carácter sindical y laboral a los trabajadores (en este caso a través del tablón virtual), formaría parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical. De modo que, si no existe un sistema informático en la empresa, no es posible exigir al empresario su establecimiento para poder utilizarlo con una finalidad sindical. Ahora bien, en caso de preexistir este sistema informático, el empresario debiera permitir el tablón virtual para fines sindicales dentro de unos determinados límites y en concreto, siempre que: a) no perturbe la actividad normal de la empresa, sin que constituya perturbación la recepción de mensajes en horario de trabajo puesto que pueden leerse en las pausas o al finalizar la jornada; b) no perjudique el uso específico empresarial, pudiendo la empresa predeterminar las condiciones de su uso y siempre que no lo excluya en términos absolutos; c) no genere gravámenes adicionales (especialmente económicos), para el empresario.

Por lo que se refiere a la regulación convencional del tablón virtual, los convenios colectivos<sup>81</sup> reconocen a los representantes unitarios y sindicales el uso de la intranet facilitada por la empresa para que puedan crear dentro de ella, un portal sindical, o un sitio web donde colgar la información de interés para los trabajadores. Desde dicha página web, el comité de empresa tendría derecho a colgar la información que considerase adecuada, siempre que estuviera relacionada con temas de interés laboral o sindical. Se trata por tanto de convenios colectivos<sup>82</sup> que reconocen a los

---

80 VALDÉS DE LA VEGA, B., “La utilización de las tecnologías de la información: un derecho sindical y un límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo. Comentario a la STC 281/2005”, ob. cit. pág. 129 y ss.

81 Artículo 217 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019); artículo 87.2 del XX convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 19 de julio de 2021); artículo 50 del convenio colectivo para la prensa diaria (BOE de 27 de agosto de 2019).

82 Artículo 62 del convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de enero de 2020); artículo 74 bis del convenio colectivo estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 7 de enero de 2020); artículo 89 del convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE de 14 de agosto de 2020); artículo 69.2 del

representantes legales la posibilidad de gestionar un tablón de anuncios electrónico o virtual, o que permiten la creación de una carpeta pública de correo electrónico donde los representantes puedan insertar las comunicaciones de interés laboral.

La doctrina jurisprudencial también ha sentado importantes reglas interpretativas sobre el uso del tablón virtual y de la intranet corporativa. En este sentido, podemos afirmar que los pronunciamientos judiciales han sido dispares en aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo distinguirse entre una interpretación extensiva sobre el uso de la intranet corporativa para fines sindicales, y una interpretación restrictiva.

En este punto el Tribunal Supremo<sup>83</sup>, ha señalado que la negativa de la empresa a publicar en la intranet corporativa comunicados sindicales (basándose en el contenido de los mismos), constituye una inaceptable censura contraria a la libertad de expresión y de transmisión de informaciones sindicales, resultando incompatible con el ejercicio de tales derechos. Y la doctrina judicial<sup>84</sup> ha señalado que si la intranet de la empresa es una herramienta de gestión a través de la cual se establecen comunicaciones entre empresa y trabajadores, cualquier restricción injustificada a la intranet podría suponer una auténtica limitación al ejercicio de la actividad sindical.

Otros pronunciamientos de la doctrina judicial<sup>85</sup> reconocen el derecho del sindicato a informar a sus afiliados y a los trabajadores de la empresa en general a través de la intranet corporativa con ciertos límites, y en concreto, siempre que no se perjudique la finalidad productiva de la mencionada intranet, no se afecte negativamente la actividad normal de la empresa, no se afecte negativamente el funcionamiento de dicho instrumento electrónico, y su uso no comporte gastos económicos para la empresa.

En sentido opuesto, otros pronunciamientos judiciales<sup>86</sup> asumen un criterio más restrictivo al desestimar el acceso del sindicato a la intranet corporativa de la empresa con la finalidad de obtener una información que consideraba necesaria para la defensa de los intereses de los trabajadores, y ello en la medida en que este acceso era reservado por contener información igualmente reservada y por exigir (el acceso sindical), la modificación del sistema instaurado, lo que supondría imponer un gravamen al empresario, que la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 no autoriza.

En cualquier caso, cabe reproducir aquí la reflexión efectuada respecto a la titularidad del derecho al uso de los sistemas de comunicación electrónica, y concretamente si el derecho al uso del tablón digital o virtual cabe atribuirlo

---

convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2019-2021 (DOGC de 14 de febrero de 2020).

83 STS de 26 de abril de 2016 (Rec. nº 113/2015).

84 STSJ de Andalucía de 25 de octubre de 2007 (Rec. nº 249/2007); STSJ de Navarra de 14 de abril de 2008 (Rec. nº 83/2008).

85 STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2005 (Rec. nº 6386/2005).

86 STSJ del País Vasco de 16 de enero de 2008 (Rec. nº 2816/2008); STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2008 (Rec. nº 1128/2008).

exclusivamente a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en el comité de empresa (como prevé el artículo 8.2.a) del ET), o si por el contrario cabe extenderlo a todo tipo de secciones sindicales, o incluso a la representación unitaria. Nuevamente la negociación colectiva jugará un papel decisivo en este punto, sin que sea aconsejable establecer distinciones carentes de una justificación objetiva y razonable.

## **6. LA DOTACIÓN TECNOLÓGICA DEL LOCAL SINDICAL: EL USO DE INTERNET CON FINES SINDICALES.**

El artículo 8.2.c) de la LOLS establece que, sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores. Por otra parte, según el artículo 81 del ET, en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Como puede comprobarse, el derecho a un local adecuado es un derecho de prestación, al cargar sobre el empresario la obligación de facilitar el espacio necesario y en las condiciones que exige la norma<sup>87</sup>. Además, tanto el artículo 81 del ET, como el artículo 8.2.c) de la LOLS, exigen que el local sea “adecuado”, y, en cierto modo, la integración de este calificativo “adecuado” dependerá de la convicción con que el órgano jurisdiccional competente valore ese concepto jurídico indeterminado<sup>88</sup>. Esa falta de concreción de la expresión “adecuado”, exigirá tener en cuenta las necesidades de las representaciones de los trabajadores, pero también las condiciones de la empresa, circunstancias éstas que obligan a un estudio particular caso por caso<sup>89</sup>.

En torno al adjetivo “adecuado” (por referencia al local), son varias las cuestiones que se han suscitado, pero la que aquí interesa es la relativa a la dotación de los medios informáticos necesarios para que dichas representaciones de los trabajadores puedan desempeñar sus funciones, y más específicamente, la dotación de ordenadores con conexión a internet cuando ninguna norma reconoce el derecho de los trabajadores de la empresa (afiliados o no) ni de sus representantes unitarios o

---

87 DESDENTADO DAROCA, E., “El uso sindical de los sistemas de comunicación de la empresa. Más allá de la doctrina constitucional”, ob. cit. pág. 1 y ss.

88 ARGÜELLES BLANCO, A. R., “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”, *Actualidad Laboral* nº 2, 2000, pág. 367 y ss.

89 STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de septiembre de 2004 (Rec. nº 1549/2004).

sindicales a acceder a la página web de un sindicato, y a usar internet para poder acceder a la información sindical<sup>90</sup>.

En este punto la adecuación tecnológica del local va a depender de las circunstancias de cada empresa, de manera que será más factible en aquellas en que el uso de las tecnologías de la información se ha generalizado o es el instrumento normal y habitual de transmitir la información<sup>91</sup>, que en aquellas otras en que la implantación de las nuevas tecnologías es nula o incipiente. En la doctrina científica se perfilan dos posiciones claramente enfrentadas:

Un sector doctrinal<sup>92</sup> ha entendido que el empresario debe de suministrar todos aquellos elementos materiales complementarios precisos que permitan garantizar el desarrollo de la actividad representativa, y, por tanto, se considera que el local debe ser apropiado, pero además debe resultar debidamente acondicionado y equipado con ordenador y un servicio de internet para facilitar el ejercicio de la actividad sindical. Ello supone una interpretación actualizada de los preceptos antes mencionados, de modo que cuando la empresa cuente con conexión a internet, parecería razonable exigir que el local de las secciones sindicales o de los representantes unitarios, pudiera disponer de ella. Se trataría además de una medida que no tendría coste para la empresa y que permitiría a los representantes unitarios y sindicales contar con un medio de acceso a la información que es de extrema importancia actualmente. Se insiste en que los derechos de información exigen conductas positivas a cargo del empresario para hacerlos efectivos, aunque se tengan que instrumentalizar a través de medios tecnológicos. Y si la empresa se negase a facilitar un local con ordenador y conexión a internet, estaría dificultando con su actitud el libre ejercicio de las actividades representativas.

Por el contrario, otro sector de la doctrina científica<sup>93</sup> ha entendido que el uso del local adecuado ha de limitarse al mero espacio físico cerrado, propio del sentido gramatical del término. Se rechazaría así que el empresario estuviera obligado a dotar al local de los medios informáticos y telemáticos necesarios, haciéndose una interpretación literal de la norma, de modo que sólo se podría hacer uso de los mismos, previo pacto con el empresario o autorización expresa de éste.

En esta materia, nuevamente resulta decisiva la doctrina elaborada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, perfectamente aplicable a la dotación tecnológica del local sindical. Recordemos que, según esta doctrina, el

---

90 MORENO CÁLIZ, S., “Derecho al uso de local adecuado por sección sindical: Comentario a la STSJ de Cataluña de 18 de mayo de 2006 (AS 2007, 196)”, *Aranzadi Social* nº 1, 2007, pág. 1 y ss.

91 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 122 y ss.

92 VALDÉS DE LA VEGA, B., “Nuevas tecnologías, representantes de los trabajadores y negociación colectiva”, ob. cit. pág. 79 y ss.; SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 56 y ss.

93 GARCÍA VIÑA, J., “Relaciones laborales e internet”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* nº 223, 2001, pág. 50 y ss.

derecho del sindicato a transmitir información de carácter sindical y laboral a los trabajadores, forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical. De modo que, si en la empresa no se ha implantado un sistema informático, no será posible exigir al empresario la dotación tecnológica del local sindical con acceso a internet para fines sindicales, al no ser exigible con los parámetros previstos en la ley.

Ahora bien, en caso de preexistir este sistema informático, el empresario debe permitir la dotación tecnológica del local y el acceso a internet dentro de unos determinados límites y en concreto siempre que: a) no perturbe la actividad normal de la empresa; b) no perjudique el uso específico empresarial por el que fue creado el sistema informático, prevaleciendo éste en caso de conflicto y pudiendo la empresa predeterminar las condiciones de su uso siempre que no lo excluya en términos absolutos; c) no genere gravámenes adicionales (especialmente económicos), para el empresario<sup>94</sup>.

Siendo ello así, en materia de dotación tecnológica del local sindical, la negociación colectiva juega un papel decisivo a la hora de determinar los mecanismos tecnológicos de que puede disponer el local, y si el mismo ha de incluir un ordenador con acceso a internet (facilitando con ello el contacto vía telemática con los trabajadores sobre la entrevista personal), o no.

Algunos convenios colectivos<sup>95</sup>, prevén que el local sindical disponga de material informático, como es el caso de ordenadores con acceso a la intranet, internet y correo electrónico; impresoras; teléfono, etc. Y otros convenios colectivos<sup>96</sup> reconocen el uso de internet a los representantes de los trabajadores siempre que sea para efectuar tareas de representación sindical y sin interferir en la prestación de servicios. En términos generales, se permite al representante unitario o sindical navegar por internet, pero solamente con fines profesionales o relacionados con la actividad representativa, excluyendo la navegación con carácter privado, particular o con fines no laborales.

Por lo que se refiere al tratamiento jurisprudencial, algunos pronunciamientos de la doctrina judicial<sup>97</sup> han entendido que, si el edificio en el que está situado el local de las secciones sindicales dispone de un tendido de cables para la conexión a la red corporativa que permite a su vez la salida a internet, la empresa estaría obligada a instalar la navegación por internet, al no suponer coste adicional alguno, y facilitando con ello la comunicación entre sindicato y sus afiliados. Ello significa que se debe proporcionar a la sección sindical la conexión a internet cuando la empresa contaba

---

94 COLÁS NEILA, E., “El derecho del sindicato al uso de las infraestructuras tecnológicas preexistentes en la empresa para transmitir información sindical. Comentario a la STC de 7 de noviembre de 2005”, *Aranzadi Social* nº 17, 2005, pág. 5.

95 Anexo nº 1 del convenio colectivo estatal para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 17 de junio de 2020); anexo 4º del XVI convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal (BOE de 18 de enero de 2018); artículo 58 del convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE de 25 de octubre de 2017).

96 Artículo 70 del VIII convenio colectivo estatal del sector del corcho (BOE de 14 de mayo de 2020).

97 STSJ de Cantabria de 16 de octubre de 2009 (Rec. nº 722/2009).

ya con ordenadores (a través de los cuales permitía de forma restringida a determinados trabajadores el acceso a internet)<sup>98</sup>, y se vulnera la libertad sindical cuando la empresa, disponiendo de tales medios, se niega a dotar al sindicato de un ordenador, impresora, acceso a internet y correo electrónico<sup>99</sup>.

Se trata de pronunciamientos que, en términos generales, reconocen a la sección sindical el derecho a una cuenta de correo electrónico de la empresa, el acceso a la intranet corporativa, la conexión a internet, e incluso a la dotación de ordenadores<sup>100</sup>, al ser dichos medios materiales y técnicos, en los tiempos actuales, totalmente indispensables.

Sin embargo, otros pronunciamientos<sup>101</sup> se han mostrado reacios a obligar a la empresa a dotar tecnológicamente al local sindical con instrumentos y equipos informáticos, así como con acceso a internet, sobre todo si el sistema no estaba creado y en funcionamiento, y la capacidad de enlace de la línea existente estaba ya desbordada por el uso normal de trabajo. De modo que, en aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, el reconocimiento del derecho al uso de medios informáticos no supone la imposición de una carga, no pudiéndosele exigir a la empresa gastos adicionales.

En este punto el Tribunal Supremo<sup>102</sup> ha tenido ocasión de pronunciarse si una empresa está obligada a dotar al local sindical de los medios tecnológicos adecuados para su funcionamiento (y más concretamente de un equipo informático con impresora y scanner, incluyendo conexión a internet y correo electrónico), en un supuesto en que el convenio colectivo tan solo recogía la necesidad de que el local sindical estuviera equipado con una mesa, sillas en número suficiente, teléfono, armario y archivo, máquina de escribir y material de escritorio.

El sindicato recurrente insiste en que tras la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 de 7 de noviembre, los citados medios tecnológicos suponen una ventaja para la actividad de representación de los intereses de los trabajadores en relación con los medios de comunicación tradicionales, siendo evidente que la redacción del artículo 8.2 de la LOLS ha quedado obsoleta tras los avances tecnológicos y de los sistemas de comunicación en los últimos años. Y que en cualquier caso dicha dotación tecnológica vendría motivada por la aplicación de la cláusula “rebus sic stantibus”, al variar las condiciones originales en las que se negoció el convenio colectivo tras el avance de la ciencia y la tecnología.

Sin embargo, a juicio del Tribunal Supremo, la jurisprudencia contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 es clara al afirmar que las empresas no están obligadas a dotarse de una infraestructura informática para uso

---

98 STSJ de Castilla y León de 30 de julio de 2007 (Rec. nº 505/2007).

99 STSJ de Andalucía de 12 de junio de 2008 (Rec. nº 990/2008); STSJ de Castilla y León de 23 de marzo de 2006 (Rec. nº 199/2006).

100 STSJ de Aragón de 8 de mayo de 2006 (Rec. nº 353/2006); STSJ de Aragón de 25 de octubre de 2006 (Rec. nº 801/2006); SAN de 26 de marzo de 2007 (Proc. nº 22/2007).

101 STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de febrero de 2007 (Rec. nº 4660/2006).

102 STS de 17 de junio de 2010 (Rec. nº 68/2009).

sindical, no existiendo por tanto un derecho incondicional de las organizaciones sindicales a la creación de la herramienta de comunicación informática a cargo de la empresa para una finalidad sindical.

Excluida la vulneración del derecho de libertad sindical, el Tribunal Supremo tampoco entiende vulnerada la cláusula “rebus sic stantibus”, dado que el citado principio únicamente es viable cuando se trata de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones hubieran sido pactadas en convenio colectivo (como es el caso), al no poder predicarse de normas jurídicas como es un convenio colectivo, que tiene eficacia normativa “ex” artículo 37 de la CE. Además, argumenta el Tribunal Supremo que la citada cláusula “rebus sic stantibus”, exige ciertos presupuestos habilitantes (como son una alteración extraordinaria de las circunstancias iniciales pactadas; la existencia de un desequilibrio exorbitante entre las prestaciones de las partes contratantes; y la aparición de circunstancias radicalmente imprevisibles cuando se celebró el pacto), y en el caso concreto tampoco concurriría ninguna de tales exigencias, pues cuando se acordó la dotación material del local ya existían los medios técnicos e informáticos que ahora se reclaman, y sin que quepa entender que exista tampoco una desproporción exorbitante en las respectivas prestaciones que dieron lugar al citado convenio.

Por último, concluye el Tribunal Supremo que admitir la pretensión del sindicato sería tanto como modificar la redacción vigente del convenio colectivo aplicable a través de una sentencia judicial, y siendo ello así, en sentido estricto, estaríamos ante un conflicto de intereses y no ante un conflicto jurídico (o de interpretación), siendo los tribunales incompetentes para conocerlos.

Siguiendo esta doctrina, también la doctrina judicial<sup>103</sup> ha entendido que no se vulnera el derecho de libertad sindical, cuando la norma convencional impide el acceso a internet (y, por tanto, a las páginas web de las organizaciones sindicales, pero también a la información sindical que pueda transmitirse por tal vía) por motivos estrictamente de seguridad y con el objeto de evitar distracciones que puedan ocasionar accidentes de trabajo.

## **7. LA TRANSMISIÓN SINDICAL DE INFORMACIÓN EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TECNOLÓGICO**

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado la externalización o deslocalización de la mano de obra, y con ello el surgimiento de nuevas formas de trabajo tecnológico como son el teletrabajo y el trabajo mediante plataformas digitales, las cuales no sólo se prestan a escapar del ámbito protector del Derecho individual del Trabajo, sino también del Derecho colectivo.

---

103 SAN de 17 de abril de 2017 (Proc. nº 56/2017).



Pese a que las nuevas tecnologías han abierto nuevos campos a la acción sindical y la han beneficiado directamente (mediante el recurso a internet, al correo electrónico o al tablón virtual), también han provocado efectos negativos en los derechos colectivos de estas nuevas formas de trabajo, al perjudicar el propio sustrato físico de la actividad sindical (que es la coincidencia de los trabajadores en un mismo centro de trabajo), y al dificultar enormemente la penetración del sindicalismo en este nuevo tipo de trabajadores aislados de sus compañeros y comunicados con la empresa casi exclusivamente de manera virtual<sup>104</sup>. Interesa abordar la transmisión sindical de información en estas nuevas formas de trabajo, analizando en primer lugar el teletrabajo y posteriormente el trabajo mediante plataformas digitales.

Por lo que se refiere al teletrabajo, el mismo ha sido objeto de regulación por el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002, y a nivel estatal por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Respecto a los derechos de información de índole colectiva, el apartado undécimo del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo contiene dos previsiones. La primera de ellas recuerda que los representantes de los trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales. Y en este punto, el artículo 64.5 del ET, insiste en que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa sobre decisiones que pudiera provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo.

La segunda previsión contenida en el Acuerdo Marco Europeo es que la condición de teletrabajador no podrá ser un obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores. Pero no precisa si dicha comunicación puede realizarse (como sería lo lógico y deseable), utilizando los instrumentos informáticos puestos a disposición del teletrabajador por la empresa, y de ser así, con qué límites<sup>105</sup>.

Como hemos visto, en nuestro ordenamiento jurídico, la comunicación de los representantes unitarios y sindicales con los trabajadores está prevista en el ET y en la LOLS mediante unos instrumentos muy específicos y tradicionales como son el local sindical, el tablón de anuncios, o el reparto de publicidad. Se trata de medios de información que han quedado obsoletos y que en cualquier caso presumen la presencia física del trabajador en la empresa, y precisamente por tal motivo tales medios resultan ineficaces en el teletrabajo<sup>106</sup>.

---

104 ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales”, en AA.VV. *Cuestiones actuales de Derecho y Tecnologías de la Información y de la Comunicación TICS*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pág. 329.

105 THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A., “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* n° 72, 2003, pág. 64.

106 SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 99 y ss.

En este punto, el artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, ha dado un paso importante, al señalar que la empresa deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de trabajadores. Y a tales efectos, deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos: el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Como ha evidenciado la doctrina científica<sup>107</sup>, en una modalidad de prestación de servicios como es el teletrabajo, el uso sindical de los medios de comunicación electrónica se convierte en un instrumento clave no sólo para satisfacer el derecho del teletrabajador a recibir información del sindicato o de sus representantes unitarios, sino también para el ejercicio eficaz de sus derechos colectivos.

Además, el tablón de anuncios presencial, o el local físico (como espacio de reunión entre representantes y trabajadores) pierden su sentido cuando todos los trabajadores de la empresa son teletrabajadores, resultando perfectamente razonable una interpretación evolutiva del derecho al local sindical y al tablón de anuncios, en el sentido de sustituirlos por el derecho a acceder a una página web del sindicato, a un tablón virtual, o a la mensajería electrónica<sup>108</sup>.

Por tanto, los derechos de información sindical resultarán de difícil ejercicio para el teletrabajador si la empresa no facilita el uso de herramientas informáticas<sup>109</sup>, o si no se efectúa una adaptación de la normativa existente a las peculiaridades y particularidades de esta forma de prestación de servicios<sup>110</sup>.

Por lo que respecta a la prestación de servicios a través de plataformas digitales, ésta constituye una de las grandes transformaciones experimentadas en el tejido productivo en los últimos años, y está suscitando una gran polémica a nivel doctrinal por sus repercusiones en el Derecho del Trabajo<sup>111</sup>. Esta nueva forma de trabajo

---

107 LAFONT NICUESA, L., “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador”, *Revista de Información Laboral* nº 9, 2004, pág. 19.

108 THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, ed. CES, Madrid, 2000, pág. 241 y ss.; CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en AA.VV. *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2017, pág. 193.

109 DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Vol. 5 nº 2, 2017, pág. 8; PUNTRIANO ROSAS, C., “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”, *Ius et veritas* nº 29, 2004, pág. 168 y ss.

110 BAYLOS GRAU, A., VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, ob. cit. pág. 140 y ss.

111 FERRADANS CARAMES, C., “Los derechos colectivos de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, en AA.VV. *El trabajo autónomo en España tras la crisis: Perspectivas y propuestas*, ed. Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 323 y ss.; FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., “Canales de representación del personal en los nuevos modelos de gestión empresarial”, en AA.VV. *Finding solutions to societal problems*, ed. URV, Tarragona 2018, pág. 122 y ss.

posibilita que las personas presten servicios de manera flexible, habiéndose discutido acerca de la naturaleza jurídica de estos servicios, y concretamente si deben calificarse como un trabajo asalariado por cuenta ajena, como un trabajo autónomo, o como un trabajo autónomo económicamente dependiente.

El Tribunal Supremo tuvo ocasión de pronunciarse en su sentencia de 25 de septiembre de 2020, declarando que la prestación de servicios de los repartidores de la plataforma digital Glovo reuniría los requisitos de laboralidad exigidos en el artículo 1.1 del ET. Y la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha introducido en el ET una nueva Disposición Adicional Vigésimotercera, que establece una presunción de laboralidad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Se trata ésta de una presunción de laboralidad limitada a las plataformas digitales de reparto de productos de consumo o mercancías a terceros, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y no aplicable al trabajo prestado mediante otras plataformas digitales.

Siendo ello así, el uso de las nuevas tecnologías para transmitir información sindical también resulta decisivo en esta nueva forma de trabajo tecnológico. Al respecto, también dos son sus manifestaciones más importantes:

La primera de ellas viene referida al derecho que tienen los representantes legales de los trabajadores a recibir información de la empresa respecto a la implantación de sistemas algorítmicos. En este punto la Ley 12/2021, y con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha modificado el artículo 64 del ET, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado cuarto. De modo que según el actual artículo 64.4 d) del ET, el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La segunda manifestación está relacionada con el derecho del prestador de servicios mediante plataformas digitales a recibir información por parte de sus representantes unitarios y sindicales. Ello entronca nuevamente con uno de los temas de mayor impacto como es el uso sindical de las nuevas tecnologías para transmitir información de interés laboral en este tipo de actividades, ya que tanto el ET como la LOLS está pensando en trabajadores que prestan sus servicios físicamente en un centro de trabajo, y que, por tanto, se pueden reunir en él y distribuir de manera

presencial la información de interés laboral, lo que no sucede en el trabajo prestado mediante plataformas digitales.

Si el uso de las nuevas tecnologías es clave en la prestación de servicios en el seno de las plataformas digitales, también debiera serlo el derecho de información sindical<sup>112</sup> y todo ello al amparo de la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 281/2005 de 7 de noviembre, a propósito de la utilización sindical de los medios electrónicos de la empresa para la distribución de información de interés laboral y sindical a los trabajadores y sus límites.

Siendo ello así, y al igual que sucedía con el teletrabajo, cabe afirmar que el uso sindical de las nuevas tecnologías (y especialmente internet, las redes sociales, o incluso ciertas aplicaciones informáticas), será imprescindible para transmitir la información al resto de trabajadores. Como se ha señalado acertadamente<sup>113</sup>: el ejercicio de los derechos de información, debe adaptarse en las plataformas digitales mediante la sustitución de los mecanismos documentales físicos por los mecanismos digitales, pudiendo utilizarse la propia aplicación informática en la que se sustenta la plataforma o mediante la creación de aplicaciones “ad hoc”.

Igual solución adaptativa podría operarse en relación con el tablón de anuncios y el local adecuado, entendido ese último como espacio digital en el que puedan interactuar los representantes y sus representados. En las organizaciones empresariales de plataforma, basadas en la ausencia de espacios físicos, la comunicación virtual a través de la aplicación informática, no presenta alternativa posible, lo que debe llevarnos a reflexionar sobre la pervivencia de las limitaciones que en su momento fijó la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 de 7 de noviembre y su aplicación en el ámbito de las plataformas digitales, o, si se desea, sobre la necesidad de efectuar una relectura de las mismas más garantista para los trabajadores.

Se considera necesario, por tanto, la puesta en marcha de herramientas tecnológicas que permitan recuperar un espacio común para los trabajadores y sus organizaciones representativas<sup>114</sup>. Por ello resultaría oportuna la existencia, dentro

---

112 Véase: GARRIDO PÉREZ, E., “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* nº 80, 2017, pág. 230 y ss.; ESTEBAN LEGARRETA, R., Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas”, en AA.VV. *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, ed. Cinca, Madrid, 2018, pág. 377 y ss.; PASTOR MARTÍNEZ, A., “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales”, *Iuslabor* nº 2, 2018, pág. 230 y ss.; GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en AA.VV. *Finding solutions to societal problems*, ed. URV, Tarragona 2018, pág. 47 y ss.

113 GIL PLANA, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, en AA.VV. *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 880 y ss.

114 GOERLICH PESET, J.M., “Economía digital y acción sindical”, en AA.VV. *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pág. 606 y ss.; JALIL NAJI, M., “Innovación sindical: las redes sociales como

de la propia plataforma digital, de un espacio específico que hiciera las funciones de los tradicionales tableros de anuncios y al que tengan acceso tanto sindicato como trabajadores. Y todo ello sin desmerecer la importancia de las redes sociales como instrumento que permita fomentar la participación de estos trabajadores en las campañas sindicales, ayudando a fortalecer el sentido de identidad colectiva<sup>115</sup>.

Ahora bien, tampoco puede negarse que la tecnología permite incrementar los efectos que sobre los trabajadores puede tener el conocimiento por las empresas de sus opciones sindicales. Ello posibilita la recopilación a gran escala y tratamiento automatizado de informaciones individuales que pueden ser luego utilizadas por las empresas para poner en marcha discriminaciones difícilmente controlables y, en definitiva, puede restar eficacia al propio suministro de información por temor a posibles represalias<sup>116</sup>.

## **8. EL CONTROL EMPRESARIAL DEL USO SINDICAL DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA**

El ordenamiento jurídico concede al empresario toda una serie de facultades de control de la prestación debida por el trabajador como manifestación de su poder de dirección, de modo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 20.3 del ET, el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y de control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

Sin embargo, el control empresarial de la prestación de trabajo “ex” artículo 20.3 del ET, puede afectar a ciertos derechos fundamentales de trabajador como son el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos de carácter personal<sup>117</sup>. En esta materia vuelven a entrar en conflicto los derechos fundamentales del

---

instrumento de organización y defensa colectiva”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTMSS, Madrid, 2019, pág. 1433 y ss.

115 GIL PLANA, J., “Nuevas Tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, ob. cit. pág. 875 y ss.

116 GOERLICH PESET, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, nº 92, 2019, pág. 12 y ss.; NIETO ROJAS, P., “Acción colectiva en las plataformas digitales. ¿Sindicatos tradicionales y movimientos de base para representar idénticos intereses?”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTMSS, Madrid, 2019, pág. 1536 y ss.

117 THIBAULT ARANDA, J.: “La vigilancia del uso de internet en la empresa y la protección de datos personales”, *Relaciones Laborales* nº 5-6, 2009, pág. 69; AGUT GARCIA, C.: “Las facultades empresariales de vigilancia y control sobre útiles y herramientas de trabajo y otros efectos de la empresa”, *Tribuna Social* nº 163, 2004, pág. 26; MIÑARRO YANINI, M.: “Las facultades empresariales de vigilancia y control en las relaciones de trabajo: especial referencia a las condiciones de su ejercicio y a sus límites”, *Tribuna Social* nº 158, 2004, pág. 13.

trabajador frente a la libertad de empresa<sup>118</sup>, conflicto que debe ceder en favor de los primeros<sup>119</sup>.

El control empresarial sobre el uso de los sistemas de comunicación electrónica de los trabajadores también ha dado pie a una importante jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo<sup>120</sup>, del Tribunal Constitucional<sup>121</sup> y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>122</sup>.

Y desde un punto de vista legal, en esta materia ha incidido de manera decisiva la LOPD cuya Disposición Final 13ª ha introducido en el ET un nuevo artículo (el 20.bis) que con el título: “*Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*”, señala expresamente que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. En aras a garantizar esta protección, dicha Ley Orgánica ha establecido una regulación específica en sus artículos 87 a 90, que a su vez puede ser objeto de desarrollo por la negociación colectiva tal y como prevé el artículo 91.

Precisamente, el artículo 87 de esta Ley, con el título: “*Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*”, insiste en que los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario, y que éste podrá acceder a los contenidos derivados de su uso a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. Además, el empresario deberá establecer los criterios de utilización de estos dispositivos (en cuya elaboración participarán los representantes de los trabajadores y que pueden incluir tanto el posible uso para fines privados como su duración), respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de los trabajadores de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En cualquier caso, para que el empresario pueda acceder al contenido de los dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados,

---

118 CORREA CARRASCO, M., “La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica (individual y colectiva) de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 80.

119 GOÑI SEIN, J.L., “Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, ed. Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 73 y ss.; FERRANDO GARCÍA, F.M., “Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías”, *Revista de trabajo y seguridad social CEF*, nº 399, 2016, pág. 37 y ss.

120 Entre otras: STS de 26 de septiembre de 2007 (Rec. nº 966/2006); STS de 8 de marzo de 2011 (Rec. nº 1826/2010); STS de 6 de octubre de 2011 (Rec. nº 4053/2010); y STS de 8 de febrero de 2018 (Rec. nº 1121/2015).

121 STC nº 170/2013, de 7 de octubre y STC nº 241/2012, de 17 de diciembre.

122 STEDH de 3 de abril de 2007 (caso Copland contra Reino Unido); STEDH de 12 de enero de 2016 (caso Barbulescu contra Rumanía); STEDH de 5 de septiembre de 2017 (caso Barbulescu II); STEDH de 22 de febrero de 2018 (caso Libert contra Francia).

será necesario que se hayan especificado previamente y de modo preciso los usos autorizados, que se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y que éstos sean informados sobre dichos criterios de utilización

Respecto al control empresarial del uso de las nuevas tecnologías en la transmisión sindical de información, y más específicamente la fiscalización del contenido de los correos electrónicos o archivos remitidos por el sindicato para ser publicados, se trata éste de un tema no contemplado en el artículo 87 de la LOPD y sobre el que la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005 tampoco se pronunció<sup>123</sup>.

En términos generales, se puede afirmar que el empresario carece “a priori” de una potestad censora sobre la información distribuida por el sindicato a los afiliados o a los trabajadores en general, sin que tampoco pueda controlar el contenido de dicha información<sup>124</sup>. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo<sup>125</sup> al afirmar que el “control previo” por la empresa del contenido de la información sindical es “incompatible”, con carácter general, con el derecho a informar que forma parte de la libertad sindical.

Si la empresa voluntariamente entorpece u obstruye las comunicaciones sindicales, ello puede vulnerar no solo el derecho de libertad sindical, sino también el derecho al secreto de las comunicaciones (especialmente cuando se trata de mensajes particulares enviados desde el sindicato al trabajador), estando legitimado el sindicato en tales casos a interponer una demanda a través del proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas<sup>126</sup>.

Cualquier control empresarial debiera de venir limitado por el llamado principio de proporcionalidad, que impone la aplicación del conocido test de idoneidad, necesidad y ponderación de la medida a adoptar. De modo que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, será necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o

---

123 FALGUERA BARÓ, M., “Comunicación sindical a través de medios electrónicos. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales”, *Iuslabor* nº 1, 2006, pág. 2.

124 SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005 de 7 de noviembre”, ob. cit. pág. 535 y ss.; NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, ob. cit. pág. 69 y ss.; SOLÀ MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ob. cit. pág. 74 y ss.; MORARU, G.F., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, ob. cit. pág. 159.

125 STS de 27 de mayo de 2021 (Rec. nº 151/2019).

126 ROQUETA BUJ, R., “El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005”, ob. cit. pág. 265 y ss.; ROLDÁN MARTÍNEZ, A., HERREROS LÓPEZ, J.M., “El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet”, ob. cit. pág. 1383 y ss.; MORATO GARCÍA, R.M., “El control de internet y correo electrónico en la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales* nº 24, 2005 pág. 1373 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El uso sindical de los medios informáticos en la empresa”, ob. cit. pág. 7 y ss.; MORARU, G.F., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, ob. cit. pág. 91 y ss.

condiciones y en concreto: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)<sup>127</sup>.

Ello significa que el control empresarial de las comunicaciones destinadas a distribuir información de naturaleza sindical solo será posible en aquellos casos en que exista fundadas sospechas de un uso desviado de los cauces de información concertados y dispuestos por el empresario<sup>128</sup>, y se justificaría tan sólo para evitar ciertos riesgos derivados de un uso abusivo o desviado del mismo (como podría ser, por ejemplo, la difusión de un virus informático). Por ello deberán valorarse las circunstancias de cada caso concreto, y si existe o no una normativa convencional que discipline la materia.

Por lo que se refiere al control empresarial de los correos electrónicos enviados entre los representantes legales y los trabajadores, los mismos se considerarán confidenciales, no pudiendo la empresa proceder a su revisión, excepto por causas excepcionales que así lo justificasen<sup>129</sup>.

De hecho, los convenios colectivos<sup>130</sup> suelen condicionar el control empresarial del uso de internet o del correo electrónico tan sólo a aquellos casos en que existan indicios razonables de que su utilización está perturbando el normal funcionamiento de la empresa; cuando existan indicios razonables de abuso o utilización indebida de la dirección de correo electrónico o de internet; cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acto ilícito o abusivo, incluido el acoso a compañeros, clientes, proveedores, asesores, o personas vinculadas a la empresa; cuando se envíen mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razón de género, edad, discapacidad, etc.

Apreciados tales indicios, los mecanismos de control pueden variar, y pueden consistir en la realización de las oportunas comprobaciones sobre el número de correos electrónicos enviados y recibidos, así como sobre las direcciones a las que se han remitido los mismos. E incluso, si fuera preciso, dichas inspecciones pueden consistir en la realización de una auditoria en el ordenador del empleado o en los

---

127 STC nº 96/2012, de 7 de mayo; STC nº 14/2003, de 28 de enero; STC nº 89/2006, de 27 de marzo; y STC nº 170/2013, de 7 de octubre.

128 MORARU, G.F., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, ob. cit. pág. 165 y ss.

129 NIEVES NIETO, N., “El uso del correo electrónico e internet en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 249 y ss.

130 Artículo 168 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019).



sistemas del servicio que permita constatar la naturaleza de los mensajes enviados o recibidos por el trabajador<sup>131</sup>.

Algunos convenios colectivos<sup>132</sup>, también permiten a las empresas introducir “software” de control automatizado para verificar el material creado, almacenado, recibido o enviado en la red, pudiendo revisar historiales de correos electrónicos enviados y recibidos. Se trata de programas de gestión de la utilización del correo electrónico instalados en los terminales y que también permiten establecer filtros de seguridad en los servidores y el bloqueo de determinadas direcciones de internet o palabras relacionadas con aspectos confidenciales de la empresa.

Como garantías para el trabajador, éste o sus representantes legales, debieran de estar informados previamente del uso de estos filtros<sup>133</sup>. Además, la negociación colectiva<sup>134</sup> suele exigir que los registros, auditorías o inspecciones de los correos electrónicos se efectúen en el puesto de trabajo y durante la jornada laboral, procurando respetar tanto la intimidad y la dignidad del trabajador como el secreto en sus comunicaciones. Y cualquier revisión que pudiera hacerse debiera ser comunicada al trabajador afectado antes de su realización, informándole de su derecho a estar presente en las mismas, pero también un representante legal de los trabajadores<sup>135</sup>.

La jurisprudencia ordinaria también ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta materia sentando, como no podría ser de otro modo, una doctrina dispar, y así, mientras algunos pronunciamientos aceptan el control empresarial del uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica en determinados supuestos, otros lo rechazan abiertamente.

En base a la primera de estas líneas jurisprudenciales el Tribunal Supremo<sup>136</sup>, ha entendido que si el convenio colectivo legitima el derecho de la empresa a “controlar el uso adecuado” de los sistemas electrónicos de comunicación sindical fijando los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la red

---

131 Artículo 168 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019).

132 Artículo 93.6 del convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE de 14 de agosto de 2020); artículo 72.1 del VI convenio colectivo estatal del ciclo del agua (BOE de 3 de octubre de 2019); artículo 68 del VII convenio colectivo estatal de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 13 de febrero de 2019); artículo 76 del convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2019-2021 (DOGC de 14 de febrero de 2020).

133 MORATO GARCÍA, R.M., “El control de internet y correo electrónico en la negociación colectiva”, ob. cit. pág. 1373 y ss.

134 Artículo 87.2 del XX convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 19 de julio de 2021); artículo 69 del VII convenio colectivo estatal de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 13 de febrero de 2019).

135 Artículo 168 del II convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y comunicaciones, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019); artículo 68 del VII convenio colectivo estatal de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 13 de febrero de 2019).

136 STS de 28 de marzo de 2003 (Rec. n.º 81/2002).

corporativa, no constituye una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical el que la empresa pueda llevar a cabo un control mínimo de las materias transmitidas si con ello se persigue conseguir el normal funcionamiento del sistema informático y evitar de este modo una acumulación exagerada de información. Por tal motivo, resulta razonable que la empresa pueda constatar de qué envíos se trata, sin que quepa entender que con ello se quebrante el secreto de las comunicaciones.

En otros pronunciamientos, el Tribunal Supremo<sup>137</sup> ha señalado que el establecimiento por parte del empresario de sistemas de control aleatorio de las páginas de internet visitadas y de los correos electrónicos enviados por el sindicato a los trabajadores, no vulnera el derecho a la intimidad personal ni el secreto de las comunicaciones, o el derecho a la libertad sindical, cuando dicho control viene fijado para prevenir fines ilícitos.

Y también ha afirmado<sup>138</sup> que no supone una lesión del derecho fundamental a la libertad sindical, la existencia de un filtro o control previo por parte de la empresa que impida o limite el envío de e-mails masivos desde los servicios de correo de los sindicatos a los buzones de correo corporativo, ya que en tales casos no estaríamos ante limitaciones desproporcionadas ni ante un impedimento del uso del correo electrónico. Así lo habría entendido también la doctrina judicial<sup>139</sup> aceptando ciertos filtros en el uso del correo electrónico siempre que sean razonables, y con el objetivo de evitar los correos masivos, como por ejemplo exigir al emisor del correo que facilite un mecanismo que permita a cada destinatario rechazar (si lo desea), el mensaje recibido.

Ahora bien, en sentido opuesto, la jurisprudencia de lo social<sup>140</sup> también ha entendido que vulnera el derecho de libertad sindical la negativa injustificada de la empresa de permitir el uso del correo electrónico existente a un determinado sindicato, cuando no concurren circunstancias que pudieran justificar esa negativa; cuando ya había reconocido ese mismo derecho a otros sindicatos; y cuando no consta que su utilización supusiera un gravamen o incremento de costes para la empresa, ni que perjudicase el normal desarrollo de la actividad productiva. O la decisión de la empresa que impide al colectivo clasificado con perfil informático básico acceder a las páginas web de contenido sindical en igualdad de condiciones que los trabajadores con perfil medio o avanzado, sin que la empresa justifique de forma objetiva y suficiente el trato desigual y discriminatorio otorgado<sup>141</sup>.

Desde esta perspectiva algunos pronunciamientos judiciales<sup>142</sup> han interpretado que se vulnera el derecho de libertad sindical cuando la empresa establece un filtro que impide la remisión de mensajes desde la cuenta de correo electrónico del

---

137 STS de 13 de septiembre de 2016 (Rec. nº 206/2015).

138 STS de 24 de marzo de 2015 (Rec. nº 118/2014).

139 SAN de 13 de noviembre de 2013 (Proc. nº 343/2013).

140 STS de 21 de febrero de 2019 (Rec. nº 214/2017).

141 STS de STS de 22 de marzo de 2021 (Rec. nº 89/2019).

142 SAN de 10 de octubre de 2014 (Proc. nº 207/2014).

sindicato a los trabajadores, sin que quede probado o demostrado que dicho filtro sea preciso por razones de coste o de limitación de la capacidad de la red empresarial.

Y la jurisprudencia ordinaria<sup>143</sup>, pero también la doctrina judicial<sup>144</sup>, han entendido que vulnera el derecho de libertad sindical el incumplimiento por parte de la empresa del compromiso que había adquirido por conciliación judicial en un procedimiento de conflicto colectivo, de publicar en la intranet corporativa los comunicados emitidos por las secciones sindicales existentes sin ejercer el veto o control sobre la legalidad de los mismos y su veracidad, o sobre si los mismos excedían o no los límites informativos. O cuando la empresa bloquea y retrasa las notas y comunicados colgados por el sindicato en la intranet corporativa impidiendo que éstas lleguen a la plantilla, incumpliendo con ello el acuerdo colectivo vigente en materia sindical<sup>145</sup>.

## 9. CONCLUSIONES

I. Diversos preceptos del ET (arts. 64.7.e), 68.d) y 81), y de la LOLS (arts. 8.1.b), 8.1.c), 8.2.a) y 8.2.c)) reconocen a los órganos de representación unitaria, a las secciones sindicales, y a los trabajadores afiliados a un sindicato, el derecho a distribuir y publicar información de interés para los trabajadores, pero también el derecho de los trabajadores, estén afiliados o no, a recibir dicha información en la empresa mediante distintos medios y herramientas, tales como un tablón de anuncios, o un local adecuado. El problema es que, a la hora de regular esta materia, tanto el ET como la LOLS están pensando en un tipo de empresa que carece de las innovaciones proporcionadas por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Por tal motivo, el espacio de regulación de esta materia ha sido ocupado por la negociación colectiva y por una doctrina jurisprudencial que ha ido asentado las reglas o principios básicos de actuación. Ello nos permite hablar también de un doble tratamiento convencional y jurisprudencial sobre el uso de los medios electrónicos para la transmisión de información sindical como son el correo electrónico, el tablón virtual o digital, y el uso de internet.

II. El Tribunal Constitucional tuvo ocasión de pronunciarse al respecto en su sentencia nº 281/2005 de 7 de noviembre. Según el Tribunal Constitucional el derecho del sindicato a transmitir información de interés laboral y sindical a los trabajadores a través de instrumentos informáticos forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, y la empresa no puede prohibir al sindicato el uso de los mismos argumentando que son de su propiedad. Ahora bien, sentado lo anterior, el Tribunal Constitucional es taxativo a la hora de afirmar que las empresas no están obligadas a dotarse de una infraestructura informática para uso sindical, dado que una interpretación de este tipo supondría una carga para el empresario. Pero en caso

---

143 STS de 2 de noviembre de 2016 (Rec. nº 262/2015).

144 SAN de 27 de mayo de 2015 (Proc. nº 83/2014); SAN de 15 de junio de 2015 (Proc. nº 117/2015).

145 STS de 15 de enero de 2019 (Rec. nº 220/2017); STS de 27 de mayo de 2021 (Rec. nº 151/2019).

de preexistir este sistema informático con una finalidad productiva, el empresario debe permitir su uso para fines sindicales, dentro de unos determinados límites y concretamente los siguientes: en primer lugar, la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; en segundo lugar, tratándose de un medio de comunicación electrónico creado con fines productivos, no podrá perjudicarse su uso específico ni pretenderse que prevalezca el uso sindical, pudiendo la empresa predeterminar las condiciones de su utilización para fines sindicales siempre que no los excluya en términos absolutos; y en tercer lugar, la utilización de los medios electrónicos no podrá ocasionar mayores gravámenes ni costes económicos adicionales para el empresario.

III. En aplicación de esta doctrina del Tribunal Constitucional, es necesaria una interpretación extensiva sobre quiénes son los titulares del derecho al uso de los sistemas de comunicación electrónica en la empresa, de manera que no solo las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de aquellos con presencia en el comité de empresa, sino también toda sección sindical como prolongación del sindicato en la empresa, e incluso los órganos de representación unitaria serían titulares de este derecho. Esta interpretación ha sido acogida por algunos convenios colectivos y ha sido asumida por los tribunales de justicia, evitando así tratamientos discriminatorios.

IV. Por lo que se refiere al correo electrónico, en términos generales, los convenios colectivos han fijado los límites a su utilización con fines sindicales, previendo la exigencia de una autorización empresarial, o en cualquier caso, el acuerdo con la empresa sobre los términos y condiciones de su uso; imponiendo que los correos electrónicos deban tener un contenido estrictamente laboral y en consecuencia, relacionado con las funciones de representación colectiva; o exigiendo un uso prudente de los mismos, con el fin de evitar la propagación intencionada de correo basura, el envío de mensajes que superen un determinado tamaño y que pueda bloquear el servidor o colapsar el sistema, o el envío de archivos que contengan virus. Por su parte, los tribunales de justicia, aplicando la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, de 7 de noviembre, han señalado que el uso sindical del correo electrónico puede quedar condicionado en los términos y límites que se hayan pactado por convenio colectivo y que las empresas pueden negarse al uso sindical del correo electrónico cuando existan razones organizativas o productivas o cuando dicha utilización ocasione la asunción de mayores costes económicos.

V. Por lo que respecta al uso del tablón de anuncios virtual o digital, nuevamente la regulación convencional y el tratamiento jurisprudencial de esta materia han fijado las reglas de actuación. Por lo que se refiere a la regulación convencional del tablón virtual, cada vez son más numerosos los convenios colectivos que reconocen tanto a los representantes unitarios como a los sindicales, el uso de la intranet de la empresa para que puedan crear dentro de ella, un portal sindical, o un sitio web donde colgar la información de interés para los trabajadores. Y la jurisprudencia también ha sentado importantes reglas interpretativas sobre el uso del tablón virtual señalando

que la negativa de la empresa a publicar en la intranet corporativa comunicados sindicales constituye una inaceptable censura contraria a la libertad de expresión y de transmisión de informaciones sindicales, resultando incompatible con el ejercicio de tales derechos.

VI. Por lo que respecta a la dotación tecnológica del local sindical, y a la navegación por internet efectuada por representantes unitarios y sindicales, nuevamente la regulación convencional y el tratamiento jurisprudencial de esta materia han ayudado a fijar las reglas de actuación. En términos generales la negociación colectiva ha previsto que el local sindical pueda disponer de ordenadores con conexión a internet. Y respecto a la navegación en la red por los representantes legales, también se ha aceptado siempre y cuando se lleve a cabo con fines relacionados con la actividad representativa, excluyendo aquella navegación que no esté relacionada con fines de interés laboral o sindical. También la jurisprudencia ha insistido en que la empresa debe proporcionar al sindicato un local sindical con conexión a internet cuando ya se contaba con esta infraestructura informática, vulnerándose el derecho de libertad sindical en caso contrario, lo que no impide que la empresa pueda negarse a dotar tecnológicamente al local sindical con instrumentos y equipos informáticos, así como con acceso a internet, si el sistema no estaba creado y en funcionamiento, y la capacidad de enlace de la línea existente estaba ya desbordada por el uso normal de trabajo.

VII. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado el surgimiento de nuevas formas de trabajo tecnológico como son el teletrabajo y el trabajo mediante plataformas digitales, en las que la transmisión sindical de información en la empresa a través de las nuevas tecnologías, se impone como necesaria ante la falta de presencia física de estos trabajadores en un centro de trabajo. En ambas formas de trabajo se exige una relectura en clave garantista de la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 281/2005, de 7 de noviembre. En este punto, el artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, ha introducido una regulación novedosa, al señalar que la empresa deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de trabajadores. A tales efectos, la empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

VIII. Respecto al control que el empresario pueda hacer sobre el uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica, y ante la falta de previsión del artículo 87 de la LOPD, se puede afirmar que el empresario carece “a priori” de una potestad censora sobre la información distribuida por el sindicato a los afiliados o a los trabajadores en general, sin que tampoco pueda controlar el contenido de dicha información. El control empresarial de las comunicaciones destinadas a distribuir información de naturaleza sindical solo será posible en aquellos casos en que existan

indicios razonables o fundadas sospechas de un uso desviado de los mecanismos de información. Apreciados tales indicios, la negociación colectiva ha entendido que los mecanismos de control pueden variar, y pueden consistir en la realización de las oportunas comprobaciones sobre el número de correos electrónicos enviados y recibidos, o la puesta en práctica de auditorías en el ordenador del trabajador. Pero en tales casos se deberá respetar el principio de proporcionalidad y garantizar que el trabajador o sus representantes legales, estén informados previamente y que cualquier registro o auditoría se efectúe en el puesto de trabajo y durante la jornada laboral, con respeto al derecho a la intimidad del trabajador. La jurisprudencia ordinaria también ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta materia, y así, algunos pronunciamientos han entendido que no constituye una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical el que la empresa pueda llevar a cabo un control mínimo de la información transmitida por el sindicato a los trabajadores si con ello se persigue conseguir el normal funcionamiento del sistema informático. En sentido contrario, sí se vulnerará el derecho de libertad sindical cuando la empresa establezca un filtro que impida la remisión de mensajes desde la cuenta de correo del sindicato a los trabajadores sin que quede demostrado que dicho filtro obedezca a una razón objetiva y razonable o sea preciso por razones de coste o de limitación de la capacidad de la red empresarial.