

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

APUNTES

El uso del email por los Representantes de los Trabajadores

22 febrero 2021
(Nº 26)



ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- CONTEXTO LEGAL
- 3.- CONTEXTO JURISPRUDENCIAL
- 4.- REGULACIÓN DEL USO DEL EMAIL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 5.- CONCLUSIONES

Resumen

La legislación sindical no se ha visto modificada en los últimos tiempos. La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) sigue siendo la misma desde que se aprobó (2 de agosto de 1985) y, por lo tanto, no fue diseñada con la incorporación del uso de las nuevas tecnologías y formas de comunicación que tenemos presentes hoy en día.

Por ello:

- Por un lado, la doctrina judicial ha tenido que rellenar los vacíos en torno a los derechos de los representantes de los trabajadores en el contexto actual, como es el caso del uso de email para transmitir información sindical. Adaptando la regulación a las relaciones laborales actuales.
- Por otro lado, los interlocutores sociales negocian formas de protección en los distintos convenios colectivos para dar mayor solidez y seguridad jurídica a la hora de llevar a cabo sus actividades representativas.

La aprobación del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia y la pujanza que por la crisis pandémica ha tenido esta forma de organización del trabajo, ha producido que la comunicación de los representantes de los trabajadores con sus representados en modo telemático cobre aun si cabe más importancia.

1. INTRODUCCIÓN

La progresiva incorporación de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de nuestra vida está teniendo incidencia en las relaciones de trabajo provocando una **especial transformación** incluso en la propia organización de la actividad laboral.

Entre esas tecnologías, sin duda, se encuentra el uso del email por los trabajadores. Este instrumento se ha convertido en algo habitual hasta el punto de que muchos empresarios facilitan, a todas las personas trabajadoras en plantilla, una cuenta de correo electrónico para que realicen las tareas propias del proceso productivo de la empresa.

También **la comunicación sindical se ve facilitada con esta herramienta** que permite un contacto rápido entre representantes y representados y una transmisión ágil de toda la información relacionada con los cometidos que desarrollan los representantes de los trabajadores.

2. CONTEXTO LEGAL

La normativa socio-sindical no contiene una regulación expresa del derecho de los representantes de los trabajadores al uso de medios de información y comunicación telemáticos para el desarrollo de su actividad sindical, aunque cada vez son más los convenios y acuerdos colectivos que regulan esta materia.

No obstante, en la utilización de estos instrumentos son varias las normas que se pueden traer a colación en un contexto legal que, además, revela la implicación de derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución:

- El **artículo 7 sobre sindicatos y asociaciones empresariales**: «*Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. (...)».*
- El **artículo 28.1 sobre la libertad sindical**: «*(...). La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*».

En un nivel inferior al constitucional, encontramos que la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Regula distintos aspectos que resultan de vital importancia para tratar el tema en el que nos encontramos:

- El artículo 2.1 d) del contenido de la libertad sindical: «El derecho a la actividad sindical».
- El artículo 8.1 sobre lo que pueden hacer los trabajadores afiliados: «Recibir la información que le remita su sindicato»¹.
- El artículo 8.2 sobre los derechos de las secciones sindicales: «a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición 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. b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica. c) 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.»

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- El artículo 4.1 g) sobre los derechos de los trabajadores: «Información, consulta y participación en la empresa».
- El artículo 64.7 e) sobre las competencias del comité de empresa: «Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales».
- El artículo 81 sobre locales y tablón de anuncios: «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, así como uno o varios tableros de anuncios. (...) Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

Y, por último, el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia:

¹ Con respecto a la libertad de información, el Tribunal Supremo declaró que «constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical», porque «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» (STS 16.2.2010 [rec. 57/2009]).

- El artículo 19 sobre el derecho de los teletrabajadores a ejercitar los derechos de naturaleza colectiva: «1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. (...) 2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, 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. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras».

Este artículo 19) hace un llamamiento a la negociación colectiva² para que establezca las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

- ⇒ La representación legal de las personas trabajadoras tiene que tener acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa.
- ⇒ Debe implementarse el tablón virtual y la comunicación a través de correo electrónico, u otros, con la organización sindical.
- ⇒ Debe asegurarse la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.
- ⇒ Debe garantizarse la participación efectiva de las personas teletrabajadoras en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, debe quedar garantizada su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Diferentes normas, aunque la mayoría no menciona los métodos actuales de información y comunicación con los que hoy contamos que aportan mayor rapidez y difusión en comparación con medios tradicionales como el tablón de anuncios o el local.

² Ver “Gestión del teletrabajo en la Negociación Colectiva” Análisis y Contextos SEC UGT: <https://servicioestudiosugt.com/analisis-gestion-teletrabajo-negociacion-colectiva/>

Por ello, debemos entender estas normas, en base al artículo 3 del Código Civil³ desde una interpretación amplia y más actual que nos permite hablar del tablón de anuncios también en el sentido de «tablón digital» y otros medios.

Se trata de entender la normativa en el contexto actual para utilizar una legislación superada por los avances tecnológicos que en todo caso proteja el **derecho a la información y la libertad sindical**.

3. CONTEXTO JURISPRUDENCIAL

Nuestros órganos jurisdiccionales no han sido ajenos a estos cambios operados por la evolución de los medios de comunicación.

En el año 2005, el Tribunal Constitucional se pronunciaba por primera vez sobre el uso del email por los representantes de los trabajadores en la sentencia de 7 de noviembre de 2005 (núm. 281/2005)⁴, el conocido «caso BBVA».

Los hechos que se desarrollaron consistían en que el correo electrónico de la empresa fue utilizado para transmitir información sindical sin ninguna oposición de la empresa durante cierto tiempo. Sin embargo, llega un momento en que **los emails de los sindicatos son rechazados** por la empresa sobre la base de la existencia de una pretendida avalancha de correos masivos.

Tras la sentencia de la Audiencia Nacional⁵ y del Tribunal Supremo⁶, el Tribunal Constitucional respalda la postura defendida por los sindicatos aunque con algunas limitaciones. Considera que:

*«Como expresión de la acción sindical, el derecho a informar a los representados, afiliados o no, **forma parte del contenido esencial del derecho fundamental**, puesto que la trasmisión 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 al desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical. (...) El sindicato **puede hacerla efectiva a través de los cauces previsto 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».*

³ Art 3.1 CC: «Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas».

⁴ <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/5541>

⁵ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b229de31541b7b65/20040508>

⁶ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d327e1d7ca91d815/20040515>

Entiende el Tribunal Constitucional que, **cuando la empresa niega el uso del email a los representantes de los trabajadores sin causa justificada alguna, está generando trabas al efectivo cumplimiento del derecho que asiste a los sindicatos y los representantes de los trabajadores** y se estaría lesionando el núcleo esencial del derecho sindical y, por tanto, llevaría a cabo una **conducta antisindical**.

Cuando el correo electrónico forma parte del funcionamiento normal de la empresa, ésta debe soportar que sea utilizado por los representantes de los trabajadores para transmitir información. En este supuesto, **sólo puede negarse dicho uso cuando provoque perjuicios reales al empresario**, por ejemplo, cuando se produzca un colapso del sistema informático de la empresa por el envío masivo de información sindical o cuando demuestre la empresa que asumir la estructura que requiere la comunicación mediante correo electrónico supone la asunción de cargas específicas y gravosas adicionales.

En palabras del propio TC:

*«Si la empresa ya tenía dicha infraestructura, puede concluirse que no resulta compatible con la efectividad del derecho fundamental una negativa a la puesta a disposición de los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad que haya sido creados, lo que **sucedará 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.**»*

La **jurisprudencia más reciente** sobre el tema no se ha distanciado de la que le precedía. La reciente STS 21 de febrero de 2019 (núm. 134/2019) contiene **dos cuestiones de suma importancia**: la primera, sobre el uso del email por parte de la representación de los trabajadores, y la segunda, sobre el derecho por igual de todas las secciones sindicales a usar dicho canal de comunicación con los trabajadores, y la segunda sobre el derecho por igual de todas las secciones sindicales a usar dicho canal de comunicación con los trabajadores. A estas dos cuestiones, debemos añadir una última referida al contenido de la comunicación y al prohibido control empresarial al respecto.

Derecho al uso del e-mail por la representación de los trabajadores

El Tribunal Supremo viene a reiterar la doctrina asentada por el Tribunal Constitucional hace 15 años. Es **obligación de la empresa soportar el uso del correo electrónico para la transmisión de información sindical cuando éste ya exista en la empresa y no cause perjuicio**:

*«Corresponde a la empresa la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores, **de tal manera que de acreditarse esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, a lo que no puede en cambio negarse cuando no haya constancia de los problemas** que pudiere suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informático con esta finalidad, sino tan solo, **la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente.**» (STS 21/02/2019 [núm.134/2019]).*

Hay algún ejemplo en el que se ha considerado perjudicial o problemático el uso de correo electrónico por los representantes de los trabajadores para la empresa. La STS de 3 de mayo de 2011 (rec. 114/2020) avaló que, para evitar un colapso del sistema informático, se impusieran limitaciones al envío de emails.

En definitiva, si la empresa prueba la existencia de dificultades se cercenará el derecho a la comunicación electrónica por parte de los representantes. En la STS 17 de mayo 2012 (RJ 2012/8317, rec. 212/2011), se demostró que la ampliación y habilitación del sistema informático supondría: *«un coste de 38.630 euros más el coste de mantenimiento anual. La creación de 6500 buzones de correo electrónico conllevaría un gasto considerable y podría dar lugar a una sobresaturación del sistema. La utilización por los trabajadores de la Intranet supondría un gasto adicional para la empresa de 26.880 euros más el coste anual correspondiente»*. Lo que llevó al Tribunal Supremo a no apreciar lesión del derecho de libertad sindical.

Esta cuestión debe revisarse **en relación a los teletrabajadores y a su novedosa normativa aprobada por el Real Decreto Ley 28/2020**⁷. Como señalábamos antes, el artículo 19.2 impone una obligación empresarial de suministrar a la representación de los trabajadores todos los elementos precisos para el desarrollo de su actividad. Entre ellos, **el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.**

Se debe asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre representantes y representados. Además, **la vigilancia de la empresa para que no haya trabas es aplicable al resto de personas trabajadoras y no sólo a los teletrabajadores**, siendo esta obligación empresarial extensible a todo tipo de personas trabajadoras. Se trata de evitar conductas antisindicales por parte de las empresas puesto que no hay perjuicios que justifiquen la interrupción de las

⁷ Ver documento *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Entronco, exposición y análisis*. Estudios SEC UGT <https://servicioestudiosugt.com/la-nueva-regulacion-del-teletrabajo-rdl-28-2020/>

comunicaciones entre los trabajadores y los representantes cuando **tal apartado no especifica ni impone una manera concreta de comunicarse.**

Es más, **se impone a la empresa una actividad tendente a facilitar el cumplimiento de las tareas sindicales por parte de los representantes.**

La cuestión de la limitación del correo electrónico a algunas secciones sindicales

El Tribunal Supremo declara como **conducta antisindical la negativa del empleador a la utilización del sistema del correo electrónico a un sindicato y no al resto**⁸:

*«Concluir que **la empresa ha vulnerado el derecho de libertad sindical, desde el momento en el que no ofrece ninguna justificación de las razones por las que impide utilizar ese medio de comunicación al sindicato demandante, en las mismas condiciones en las que se lo permite a las demás organizaciones sindicales**» (STS 21/02/2019 [núm.134/2019]).*

Esta materia sobre diferenciación de los sindicatos a la hora de utilizar el email no es novedosa. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en una sentencia de 27 de mayo de 2014 (núm. 101/2014)⁹, rechazó la marginación entre los sindicatos en función de su representatividad. Según esta sentencia **«la privación del derecho tampoco puede quedar justificada por la aplicación de criterios restrictivos en función de representatividad».**

En la Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 junio de 2017 (núm. 100/2017, rec. 154/2017)¹⁰ se abordan diferentes aspectos teniendo en cuenta el contexto en el que la empresa negoció con los representantes de los trabajadores la utilización de los medios informáticos para la actividad sindical, sin que se formalizaran por escrito los resultados de dicha negociación. La empresa publicó, además, un manual para el uso aceptable de los sistemas de información del grupo AIRBUS, en cuyo apartado 6.3 se regula el uso del correo para fines sindicales. En definitiva, se concluye que:

⁸ En la STS 14.7.2016 (rec. 199/2015) se asegura, con respecto al uso del email, que *«Lo que no puede hacer la empresa es dar este acceso a alguna de las secciones sindicales y negarlo a otras, otorgándoles un tratamiento diferenciado carente de justificación que vulneraría el derecho de libertad sindical de la preterida. Pero cuando ninguna de las secciones sindicales lo hubieren llegado a solicitar, no es admisible una repuesta negativa con este único argumento a la primera de ellas que ha cursado la petición si ni tan solo se invoca perjuicio o dificultad alguna para atenderla.».*

⁹ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1857ce97849da39c/20140605>

¹⁰ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/a4441770aaceeea5c13003b2ec45c8c420f3c79011f9914b>

- ✓ La empresa **vulneró el derecho de libertad sindical** del sindicato demandante, porque dispone de medios informáticos para su actividad productiva, que pueden utilizarse para la actividad sindical, **sin que se haya alegado, ni probado, que dicha utilización afecte negativamente a la actividad productiva de la empresa**, habiéndose acreditado, por lo demás, que las negociaciones informales, para el uso de dichos sistemas con fines sindicales, no distinguió sobre sindicatos o secciones sindicales, lo que se refleja en las propias normas de utilización de los sistemas reiterados.
- ✓ Por otro lado, **se ha vulnerado también el derecho de igualdad, puesto que se reconocieron los mismos derechos, que ahora se niegan al demandante, a otro sindicato** en las mismas condiciones, sin que se hayan alegado, ni probado, razones objetivas y proporcionadas que justifiquen el trato desigual.

Se trataba de un sindicato minoritario formado por trabajadores escindidos de una organización sindical mayor y la empresa justificaba su conducta en el hecho de no tener representación unitaria proveniente de elecciones sino de la escisión, así como en el bajo número de afiliados.

Destaca también el pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia de 14 de julio 2016 (núm. 667/2016, RJ/2016/4220). En ella, se deja claro que **«no cabe tampoco conferir un tratamiento desigual a los distintos sindicatos presentes en la empresa, salvo el que pudiera fijarse convencionalmente en atención a su presencia en los órganos de representación unitaria»** y en la que se repite que **«no puede en cambio negarse cuando no haya constancia de los problemas que pudiese suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente. En el bien entendido que en caso de conflicto entre el uso empresarial y el sindical debe primar el interés de la empresa por tratarse de una herramienta configurada para la producción; y que el empleador puede adoptar las medidas y disponer lo necesario para regular y acomodar su utilización a las necesidades empresariales, armonizando unos y otros intereses. Todo ello a salvo de lo que pudiese haberse establecido mediante la negociación colectiva»**.

Por otra parte, asegura la sentencia 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 teniendo en cuenta que los trabajadores están repartidos en un total de 20 centros de trabajo distribuidos por toda la Comunidad Autónoma. No se trata de una petición injustificada, caprichosa y carente de sentido, sino **directamente vinculada a la propia eficacia de la acción sindical**...».*

El control de contenido y otras cuestiones

El control por parte de la empresa del contenido de las comunicaciones de los representantes de los trabajadores no está permitido. La STS de 26 de abril de 2016 (rec. 113/2015) asegura que el empresario no puede controlar el contenido de los comunicados para acordar o negar su publicación por vía telemática. En palabras del Tribunal Supremo:

*«Puesto que el **derecho de información se integra en el propio contenido esencial de la libertad sindical** y las tres negativas examinadas surgen tras un examen del contenido de cuanto manifiesta CC.OO. es evidente que tal conducta empresarial solo puede calificarse como de control previo e incompatible con el ejercicio de tales libertades. Lejos de infringir lo preceptuado por el artículo 28.1 CE, como el recurso de casación sostiene, la sentencia recurrida razona del modo adecuado para su preservación. Lo contrario llevaría a lo que el Ministerio Fiscal identifica como "**una censura previa incompatible con el derecho a la libertad sindical**».*

También, la SAN de 18 de julio del 2017 (AS/2017/1537) es interesante puesto que, existiendo un acuerdo específico con todos los sindicatos excepto con el demandante, la empresa retrasa deliberadamente las publicaciones o comunicados de tal sindicato. Además, se dan una serie de limitaciones a las comunicaciones: interrupción de comunicaciones en vacaciones debido a que nadie sustituye al encargado de este tema y se limitan el número de emails a uno de media por semana. Según la Audiencia Nacional:

*«Por lo tanto hemos de considerar como **vulneradoras de la libertad sindical** aquellas conductas consistentes en bloquear, retrasar u omitir en su comunicación a la plantilla los comunicados de CCOO colgados en la intranet, debiendo en consecuencia declarar la nulidad radical de las mismas».*

Por último, cuando existe un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa en la materia, habrá que estar a sus términos¹¹.

¹¹ Asegura el Tribunal Supremo que: «las organizaciones sindicales tienen derecho a que el empresario asuma las obligaciones y cargas que las normas legales o pactadas o sus previos actos le impongan para promocionar la eficacia del derecho de libertad sindical en la empresa (contenido adicional)» (STS 14.7.2016 [rec. 199/2015]).

4. REGULACIÓN DEL USO DEL EMAIL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ante el vertiginoso avance tecnológico, **la negociación colectiva puede ser la herramienta perfecta** para adaptar con agilidad los derechos al desarrollo digital, otorgar mayor seguridad jurídica y acomodar la regulación a las características propias de cada empresa, sector o ámbito concreto.

Cabe señalar que los agentes sociales llevan tiempo prestando atención a los efectos producidos por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. En este sentido, el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007**¹², mostró su preocupación por el problema que genera la inclusión de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales; por ello sugería **que los convenios colectivos tuviesen en cuenta «la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales»**.

La misma recomendación se recoge en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017¹³ en el Capítulo II¹⁴. Y, a su vez, se recoge también en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019, 2020¹⁵ que prorroga el acuerdo anterior.

El análisis de una muestra de los convenios colectivos actuales revela que las comisiones negociadoras están incorporando **la regulación del uso de ciertas tecnologías en el entorno laboral**. No obstante, no siempre lo han realizado con la misma profundidad y atención.

Por citar varios ejemplos:

- ⇒ El **VIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas**¹⁶, en el artículo 45: *«Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical al personal afectado por este convenio, a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas»*.

¹² <https://www.boe.es/boe/dias/2007/02/24/pdfs/A08062-08072.pdf>

¹³ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/20/pdfs/BOE-A-2015-6865.pdf>

¹⁴ Concretamente, asegura que se debe «abordar en los convenios colectivos la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, estableciendo canales de comunicación entre las partes y como vehículo de información a los trabajadores por parte de la RLT, que deberán ser objeto de un uso racional».

¹⁵ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/18/pdfs/BOE-A-2018-10096.pdf>

¹⁶ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-17591

- ⇒ El XXI Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales¹⁷, en el artículo 102.2: «Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío de comunicaciones masivas o spam, ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.»
- ⇒ VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria¹⁸, en su artículo 62: «Para facilitar la comunicación, las empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de empresa legalmente constituidas, al amparo de la L.O.L.S., y de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.»
- ⇒ Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018)¹⁹, en su artículo 59: «Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato, además la empresa facilitara a la representación legal de los trabajadores un tablón físico y/o virtual así como el uso racional del correo electrónico como vía de información de dichos representantes con los/as trabajadores/as incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia. (...)».
- ⇒ Convenio Colectivo del sector Oficina y Despachos de Huesca²⁰, en su artículo 52: «los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las Empresas».

¹⁷ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/11/23/pdfs/BOE-A-2018-16016.pdf>

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-435>

¹⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2016/11/21/pdfs/BOE-A-2016-10952.pdf>

²⁰ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1050946900909>

También encontramos regulaciones más restrictivas que en los convenios colectivos anteriores. Por ejemplo, el artículo 52 del **VII Convenio Colectivo de Decathlon España, SA.**²¹ **que restringe el uso del email para fines profesionales** y sanciona cualquier otro uso que se dé al mismo²²; o el **Convenio colectivo de World Duty Free Group, SA**²³ **que limita el uso del correo electrónico al trabajo**²⁴.

Por otra parte, la falta de referencias específicas al correo electrónico en los convenios colectivos no significa necesariamente que este medio de comunicación no se emplee. Probablemente se esté haciendo de forma pacífica en la empresa, sin incorporar una referencia expresa en los convenios colectivos²⁵.

5. CONCLUSIONES

Las nuevas tecnologías están a la orden del día y su uso es parte de nuestra vida cotidiana. La enorme influencia que tienen no puede obviarse dentro del mundo de las relaciones laborales.

El correo electrónico permite transmitir información en el seno de una empresa de manera eficaz y rápida. Por ello, **la jurisprudencia avala que los representantes de los trabajadores lo utilicen canalizando, a través del mismo, toda la información sindical que consideren adecuada**, sin causar perjuicio a la actividad productiva de la empresa.

La nueva regulación del trabajo a distancia **ha significado un paso adelante en la digitalización de las funciones sindicales y las relaciones laborales**. A pesar de que el RDL 28/2020 va dirigido a trabajadores a distancia o teletrabajadores, su artículo 19.2 es perfectamente aplicable al resto de personas trabajadoras.

Nuestra normativa se ha visto superada por los avances tecnológicos, por lo que **el papel de la negociación colectiva resulta fundamental** también en esta materia. Incluir criterios para utilizar el correo electrónico y otras herramientas informáticas por los

²¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2017/03/27/pdfs/BOE-A-2017-3318.pdf>

²² Asegura el artículo 52 que « Utilizar los ordenadores y los medios de comunicación facilitados por la empresa para usos distintos para los que se han habilitado, incluyendo el correo electrónico, salvo que la entidad del incumplimiento hiciera calificables la conducta como muy grave».

²³ <https://www.boe.es/boe/dias/2017/10/07/pdfs/BOE-A-2017-11520.pdf>

²⁴ En su Anexo III, el convenio asegura que *«los medios informáticos, incluido el correo electrónico y el acceso a Internet, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados al trabajador»*.

²⁵ Esto es una gran diferencia si nos fijamos en el Derecho comparado. El Code du Travail de Francia contempla el derecho a los sindicatos a divulgar, siempre que media un acuerdo de empresa, publicaciones y circulares de naturaleza sindical, sea a través de la intranet de la compañía o mediante la mensajería electrónica de la empresa. Patricia Nieto Rojas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 175/2015.

representantes de los trabajadores evitará los problemas de toda índole que se generan, como el de inseguridad jurídica, y que en última instancia están siendo resueltos por los tribunales.

Las restricciones al envío de emails a ciertos sindicatos en función de la representatividad que ostentan en la empresa no es compatible con el Derecho de Libertad Sindical, por lo que, ninguna organización sindical puede ser discriminada en su uso.

Es necesario impulsar las comunicaciones electrónicas y su ámbito jurídico-sindical en un momento como el actual, en el que el trabajador se encuentra cada vez más aislado y trabaja en solitario, siendo muchas veces la telemática la única forma de comunicación que le permite relacionarse en el mundo de las relaciones laborales.



La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.