



El uso del correo electrónico de la empresa por los representantes sindicales

por Ivonne Sánchez Castro

Los mecanismos de control del empleador a partir de la flexibilidad implantada en las relaciones laborales hoy en día precisan ser reinventados, pues en su mayoría resultan más invasivos a la esfera íntima del trabajador. La fiscalización de la producción en la medida que el trabajo gana complejidad y heterogeneidad, necesita adaptarse a la inclusión de nuevas tecnologías. Siendo así, el correo electrónico de los trabajadores se transforma en un nuevo objeto de investigación, tratándose de la calidad del trabajo prestado o de la garantía de productividad a través de su control justificado.

En el uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, el presente ensayo tiene como principal objetivo evaluar los límites del control empresarial frente a la esfera privada del trabajador durante el uso de las herramientas otorgadas para el desarrollo cotidiano de sus labores, en concreto: el uso extralaboral del correo electrónico por parte de los representantes sindicales.

El art. 8 numeral 1 literal c) de la LOLS regula el derecho de los trabajadores a recibir información que les remita el sindicato, para facilitar esta labor, en artículos siguientes, se dispone la puesta a disposición de un tablón de anuncios donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores. Este elemento material fue asignado en concordancia con el año de publicación de esta Ley, debido a ello este factor se encuentra alejado de las nuevas tecnología siendo precisa su inclusión a través de una negociación colectiva. En consideración de Rubio De Medina el sindicato podrá utilizar el correo electrónico siempre que negocie previamente su uso con el empleador, en virtud de un convenio colectivo o cualquier otro tipo de acuerdo, y se da por sentado que se podrá establecer límites al uso absoluto de este sistema. En su defecto, será necesaria una autorización expresa para el uso de esta herramienta que de preferencia constará en un soporte físico¹.

En jurisprudencia el caso más relevante sobre la utilización del correo electrónico lo encontramos en la STS de 26 de noviembre de 2001 en cuya virtud un empleador prohibió la circulación de este tipo de mensajes por parte de un sindicato que realizó un envío masivo de comunicaciones electrónicas, ralentizando el servidor. Frente a esta limitación el sindicato accionó legalmente contra su empleador solicitando el reconocimiento de su derecho a transmitir información, la sentencia en mención rechaza tal pretensión dos ideas fundamentales: (i) el correo electrónico fue puesto a disposición como una herramienta de trabajo y (ii) los usos asumidos por el sindicato en ningún

¹ RUBIO DE MEDINA, M.D., El despido por utilización personal del correo electrónico, Bosch, Barcelona, pág. 23.

momento fueron autorizados por un convenio o pacto entre las partes². Este pronunciamiento fue revocado posteriormente por la STC 281/2005 en cuya virtud cambia por completo las concepciones establecidas previamente para darle prioridad a la libertad sindical y sus alcances, haciendo factible el uso de herramientas preexistentes y eficientes para la comunicación sindical amparada por el art. 28.1 CE. Resulta pertinente agregar las estimaciones expuestas en la STSJ Castilla y León de 30 de julio de 2007, en cuya virtud se resalta la obligación de la empresa a facilitar infraestructura informática incluyendo el acceso al correo electrónico de los sindicatos, como consecuencia del derecho a la información sindical. Siendo así “esta obligación nace del propio artículo 8.2 de la LOLS, partiendo de que sus previsiones habrían quedado obsoletas consecuencia de los avances tecnológicos. Resulta claro por tanto el derecho a contar para uso sindical con un sistema de correo electrónico a costa del empleador, partiendo de una interpretación extensiva del derecho a la información, de manera tal que el tablón de anuncios fácilmente pasaría a ser un tablón de anuncios de carácter virtual”³.

Por su parte Desdentado Bonete interpreta los alcances de la STC 281/2005 especificando que los derechos reclamados por el sindicato no derivan del art. 8.1 de LOLS, sino directamente del art. 28.1 CE, es decir, del contenido esencial de la libertad sindical que es aplicable a cualquier sindicato; por ello, teniendo como base este razonamiento, el sindicato demandante podría tener derecho al uso de los medios informáticos de la empresa, salvo que esta demostrase que la prestación solicitada le resulta gravosa o disfuncional⁴. En adición, Martínez Fons considera la posibilidad de una extensión de este principio más allá del correo electrónico y hacia otras herramientas de trabajo propiedad de la empresa que sirvan para ejercitar la libertad sindical⁵.

En mi opinión el empleo del correo electrónico para estos fines procura un acercamiento más certero a los trabajadores con la finalidad de brindarles información sobre sus derechos y las condiciones que asisten la relación laboral. Tratándose de una herramienta eficaz como esta, es conveniente que el empleador permita su uso en muestra de transparencia y buena fe en su ejercicio. Sin embargo, los costos adicionales que aquello puede representar generan dudas sobre lo irrestricto de su aplicación. Ante ello debemos recordar que el empleador asume los costos de producción puesto que en viceversa percibe la ganancia de dicha actividad; en tal sentido en cuanto el uso de esta herramienta informática no implique un incremento desmesurado en los costos, es posible su empleo para facilitar los propósitos mencionados. Bajo la misma línea concluye Desdentado Bonete señalando 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 para la que hayan sido creados⁶.

Similar criterio manifiesta la STS 26 de abril de 2016 al considerar la negativa de la empresa a publicar un comunicado sindical dentro de la intranet corporativa como una lesión contraria a la libertad sindical, la libertad de expresión y el derecho a la información sindical⁷. Resulta oportuno hacer mención de la libertad sindical, por cuanto, el uso de herramientas informáticas –como se

² Referencia Aranzadi RJ 3270.

³ Referencia Aranzadi AS 3628.

⁴ DESDENTADO BONETE, A., & MUÑOZ RUIZ, A. B., Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo” op. cit. pág. 208.

⁵ MARTINEZ FONZ D., “El uso y control del correo electrónico e internet en la empresa: aspectos laborales” en El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007. pág. 230

⁶ DESDENTADO BONETE, A., & MUÑOZ RUIZ, A. B., Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo” op. cit. pág. 205.

⁷ Referencia Aranzadi RJ 1628. Conviene precisar que la empresa fue sentenciada a pagar una indemnización por daño moral en vista que se trataba de una conducta perniciosa reiterada.

evidencia en este estudio- genera nuevas interacciones entre los clásicos derechos que asisten la relación laboral. El conocimiento de una nueva problemática y su consecuente tratamiento fortalece los derechos que asisten a las partes procurando el tan ansiado equilibrio que motiva al Derecho del Trabajo.

En cuanto al uso sindical del correo electrónico, el ordenamiento español ha reconocido cuan apropiado resulta favorecer los canales de comunicación entre los trabajadores y sus representantes sindicales. Para un óptimo desarrollo, los representantes han de contar con una autorización para el uso del correo electrónico para estos fines o en su defecto, regular esto en un convenio colectivo. Consideramos que la relevancia del uso del correo electrónico provisto por el empleador para fines sindicales recae en la prevalencia de la libertad sindical sobre el poder de control empresarial en un contexto jurídico donde los antecedentes han brindado un (innecesario y excesivo) poder al empleador.

Ivonne Sánchez Castro

Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

Doctoranda por la Escuela de Doctorado “Studii –Salamantini” de la Universidad de Salamanca (España).