STS de 12 de septiembre de 2023, recurso 100/2021

Libertad sindical y cambios realizados por la empresa en el uso del correo electrónico *(acceso al texto de la sentencia)*

Una empresa, que venía admitiendo el uso de listas de difusión entre las personas trabajadoras por parte de los sindicatos, creó una normativa interna sobre el uso de las herramientas informáticas y, con ella, una nueva aplicación para evitar el uso incorrecto del correo electrónico en esas difusiones. El uso de tal aplicación se condicionó al cumplimiento de las normas de conducta, a las que se sometía también el uso del correo electrónico. Tras estas modificaciones, un sindicato presentó **denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** por vulneración del derecho a la libertad sindical de su delegado.

El tribunal entra en el fondo del asunto, recordando que ya **en sentencia de 17 de mayo de 2012 extendió la obligación de facilitar el flujo informativo entre los sindicatos y las personas trabajadoras** de las empresas al uso de los instrumentos electrónicos de comunicación disponibles. En este sentido, la STC de 7 de noviembre de 2005 puso de relieve la importancia del derecho de información para el ejercicio de la libertad sindical en la empresa, teniendo como límite que esta no resulte perjudicada por el uso de los medios de difusión empleados y que **las empresas no están obligadas a dotarse de una concreta infraestructura informática para uso sindical**. Dicho esto, 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 no rebase los límites que el propio TC señala.

En el caso concreto analizado, el tribunal considera que no se ha podido demostrar que los cambios realizados por la empresa en las normas de uso de sus herramientas informáticas hayan perjudicado, restringido o impedido que el sindicado realice el envío de correos electrónicos personalizados, teniendo en cuenta, además, que la implantación de la nueva aplicación informática es prácticamente masiva en la plantilla de la empresa.

Por lo tanto, recordando la doctrina constitucional expuesta, **el empleador puede establecer limitaciones razonables y justificadas al uso de los medios de comunicación electrónicos** con que cuente, que es lo que ha acaecido en el supuesto planteado.