

STS de 25 de enero de 2023, recurso 62/2021

*Obligación empresarial de poner sus medios telemáticos de comunicación al servicio de una sección sindical (acceso al texto de la sentencia)*

Se plantea la situación de una **sección sindical que pretende utilizar los medios telemáticos propiedad de la empresa como medio de comunicación con el personal de la misma en ejercicio de su acción sindical. El convenio colectivo aplicable contiene una previsión en el sentido de que "se podrá acordar"** la utilización de tales medios, así como las condiciones para su uso. De hecho, **la empresa facilitó a la sección sindical una cuenta de correo electrónico** para comunicarse con el personal de la propia empresa. **Además, esta sección dispone de un blog cuyo acceso se permite libremente a las personas trabajadoras** desde los propios ordenadores de trabajo de la empresa, sin que esta haya limitado el acceso a esa dirección electrónica.

**El TS recuerda** que su sentencia de 17 de mayo de 2012 recopiló doctrina sobre el particular, poniendo de relieve **que la obligación de facilitar ese flujo informativo del sindicato hacia "los trabajadores en general" se extendía al uso de los instrumentos electrónicos de comunicación disponibles**. Ligada esta doctrina con la contenida en la STC 281/2005, de 7 de noviembre, hay que concluir 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 que a el propio Tribunal expone, cuyo cumplimiento deberá examinarse en cada caso. En tales condiciones no puede negarse la puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, debiendo acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios, a fin de que aquellos sean atajados y estos, en su caso, compensados.

En conclusión, **la empresa debe poner a disposición de la sección sindical los medios telemáticos de comunicación con el personal de los que disponga, y solamente a ella le corresponde 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 el personal a su servicio. **De acreditar esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, pero carece de argumento válido para negarse cuando no existan problemas asociados a la utilización del sistema de correo electrónico ya instaurado**. No se está ante la exigencia de la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, de la **pacífica y compatible utilización de la ya preexistente**. En todo caso, 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.