

La Audiencia veta los correos masivos de los sindicatos en las empresas

SENTENCIA PIONERA/ Establece que los sindicatos no pueden utilizar el correo electrónico para hacer envíos masivos de comunicados disruptivos dado que la empresa les ha proporcionado una 'app'.

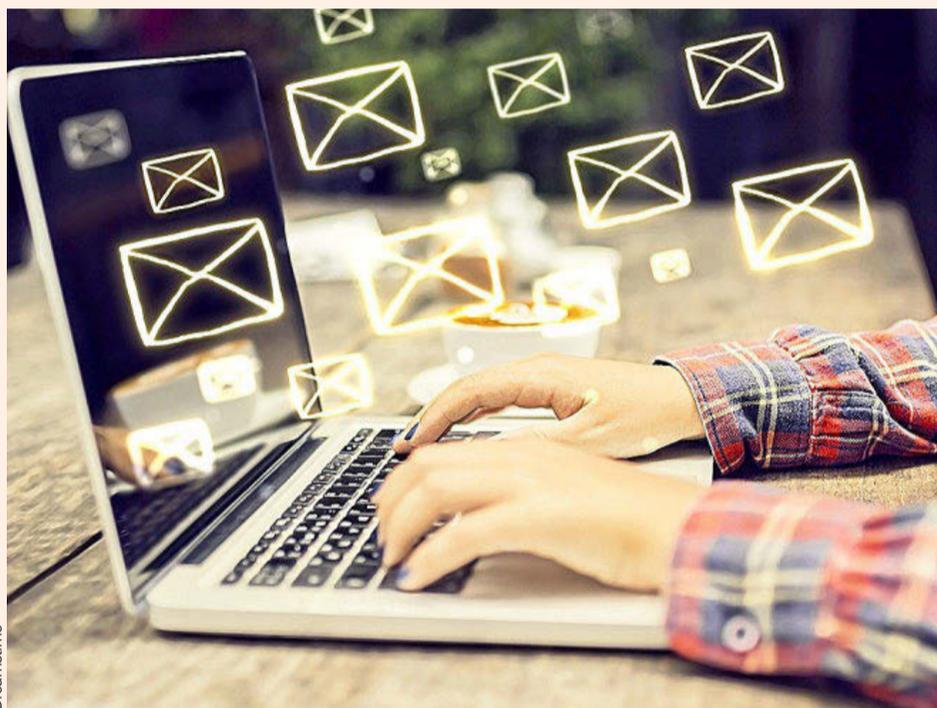
Mercedes Serraller. Madrid

La Audiencia Nacional veta el envío de correos electrónicos masivos de los sindicatos a los trabajadores de la empresa. En una sentencia pionera sobre el uso de nuevas tecnologías a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, revisa el derecho a la libertad sindical y da la razón a Alliance Healthcare España, filial de la multinacional proveedora de servicios para laboratorios y farmacias del grupo Walgreens Boots, y establece que los sindicatos no pueden utilizar el correo electrónico para hacer envíos masivos de comunicados disruptivos para la empresa, dado que la empresa les ha proporcionado una aplicación en la que pueden colgar información.

En 2001, el Tribunal Supremo avaló el uso sindical del correo electrónico de un caso que arrancaba de los años 90, entonces muy novedoso, pero con límites, siempre que no afectara a la actividad de la empresa. Este uso sindical del correo electrónico ha provocado abundante controversia en las empresas y en los tribunales desde entonces y ahora la Audiencia Nacional se pronuncia por primera vez sobre su sustitución por una aplicación.

La empresa trasladó a los sindicatos que no podían utilizar el correo electrónico para el envío de correos masivos sino la *app* que había proporcionado a la plantilla. Alegó que pretendía evitar el uso incorrecto del correo electrónico realizado en varias ocasiones, generando quejas por correo no deseado por hiperinformación o incluso por inadecuada distribución masiva. La aplicación, en cambio, permite colgar información de forma menos invasiva.

FeSP-UGT consideró vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical, exigió derecho al acceso de la lista de distribución del correo corporativo para poder remitir los correos electrónicos de carácter sindical a todos los empleados de los distintos centros de la empresa en España y reclamó que se le indemnizara con 6.251 euros por daños y perjuicios morales producidos al haber lesionado su derecho a la libertad sindical por infracción muy grave.



La empresa advirtió de que los correos de los sindicatos generaban quejas por distribución masiva.

La Audiencia recuerda que en el derecho fundamental de libertad sindical debe distinguirse entre contenido constitucional y adicional y concluye que el supuesto debatido no tiene por objeto la protec-

ción constitucional.

La Audiencia constata que “en el marco de las nuevas tecnologías, es un hecho de notorio conocimiento que tanto el correo electrónico como la *app* son medios telemá-

ticos de uso comúnmente aceptado en el marco de la sociedad de la información”. En el caso que nos ocupa, señala que ha quedado acreditado que el uso de la aplicación por los trabajadores de la empre-

La empresa pretende evitar el uso incorrecto del correo electrónico realizado en varias ocasiones

sa ya es del 90%, y que “las funcionalidades de la *app* en nada merman la información sindical, sino al contrario permite mostrar un elenco amplio de funcionalidades. No se ha acreditado que los trabajadores tengan dificultades en el acceso. Tampoco se ha acreditado que la *app* muestre menos o distintos contenidos. Al contrario”, remacha. En cuanto a la alegación de vulneración del derecho a la protección de datos, tampoco le resulta patente que en la dimensión del derecho a la libertad sindical exista diferenciación alguna entre el uso de listado de correos electrónicos en masa al uso de la aplicación por los trabajadores. Por ello, concluye que no existe vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Hacienda admite que ha “pospuesto” la ‘tasa Google’ como Francia

M. S. Madrid

La ministra de Hacienda, María Jesús Montero, admitió ayer por primera vez que el Gobierno ha “pospuesto la recaudación de la *tasa Google* como Francia”. Así lo reconoció en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros preguntada por si el retraso del primer pago a julio que ha activado no aspira en realidad a lograr un plazo más sin aplicar la tasa, a la espera de que la OCDE llegue a un acuerdo sobre una tasa global en verano como pretende y así desactivar la tasa española.

Mientras que Francia ha admitido que pospone su tasa ante la amenaza de EEUU de imponerle aranceles, España no había reconocido hasta ahora que los diversos retrasos en la tramitación de la tasa –y, tras su entrada en vigor el pasado 16 de enero, en la publicación del reglamento y el retardo del primer pago– obedecían a una *congelación* del impuesto en línea con la del país vecino. Como adelantó EXPANSIÓN el 14 de enero, Hacienda ha retrasado el primer pago del 30 de abril a julio, lo que se ha atribuido a cuestiones técnicas.

Por ello, Montero remarcó que en primer lugar hay que lograr la aplicación del impuesto de forma “homogénea y universal en la mayoría de países” en el marco de la UE o la OCDE, lo que de producirse acabaría con la tasa nacional. En este sentido, mostró “satisfacción” por las primeras acciones de la Administración Biden en Estados Unidos, de la que destacó su “vuelta al multilateralismo” como forma de relación, algo “muy importante” en las relaciones con España y la UE.

Eso sí, Montero aseguró que si no se producen “avances significativos”, España seguirá adelante con la tasa nacional aprobada y acometerá su recaudación. “Si no se produce el consenso (internacional), sin duda seguiremos adelante con una iniciativa que entendemos que tarde o temprano a todos los países llegará”, apostilló.

La *tasa Google*, que espera recaudar 968 millones, grava a empresas con ingresos anuales totales de al menos 750 millones de euros y en España superiores a los 3 millones, dirigiéndose a la publicidad, intermediación y venta de datos online.

Revisión de la libertad sindical

OPINIÓN

Eduardo Peñacoba

La reciente sentencia de la Audiencia Nacional pone de manifiesto la necesaria revisión del derecho a la libertad sindical para adaptarlo a los tiempos actuales. La indiscutible inclusión de los medios electrónicos de la empresa para distribuir información sindical, confirmada por la sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, admite ahora discusión sobre el más actual e idóneo de los medios electrónicos para el correcto y certero ejercicio de la libertad sindical.

Las normas se interpretarán según el sentido 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 al espíritu y finalidad de aquéllas, reza el enriquecedor artículo 3 del Código Civil y así lo ha sabido interpretar Alliance Healthcare España, en conducta confirmada por la Audiencia Nacional, al concluir que el uso de la *app* para móvil de la compañía se adapta como alternativa

al correo electrónico a la hora de difundir el mensaje de los sindicatos.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de noviembre de 2001, destacó que, a pesar de que un sindicato venía usando el correo electrónico para el envío de información sindical, no existía pacto ni individual ni colectivo, ni manifestación unilateral de la empleadora en la que se otorgara al sindicato la utilización de la herramienta de trabajo (el correo electrónico). Lo mismo ocurría en el supuesto analizado por la Audiencia Nacional y por el contrario existía la reciente puesta a disposición de una moderna herramienta *app* con extraordinaria aceptación del 90% de la plantilla de entre los más de mil empleados de la empresa.

El sindicato que recurre, en tutela de derechos fundamentales, cree que restringir el uso del correo electrónico a la vez que se proporciona el acceso a la *app* supone una vulneración de los medios de acción sindical como contenido ampliado de la libertad sindical.

El uso del correo electrónico con fines sindicales se ha tratado como una manifestación actualizada del tradicional derecho al uso de un tablón de anuncios reconocido en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica 11/1985 de Li-

bertad Sindical y en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el tablón de anuncios ha sido siempre “uno”, es decir, la vía de difusión tradicional y en papel tenía en el tablón medio idóneo y único para la difusión de comunicados, pasquines, *fanzines* y cartelería. Lo mismo se puede concluir sobre los medios de “difusión telemáticos”, bastaría con proporcionar uno y con garantizar la difusión del mensaje sindical. Sería suficiente disponer de una *intranet*, de una *app* o del medio más moderno que las redes nos deparen en el futuro mediato para poder dar alternativa a la difusión por el anticuado ya correo electrónico.

Muchas empresas han considerado el uso del correo electrónico con fines de acción sindical como algo intrusivo pues no deja de ser una herramienta de trabajo y para el trabajo. A pesar de lo atractivo para las organizaciones sindicales, cabe decir que el correo electrónico es obsoleto y se abre un camino para evitar la problemática, reflejada en numerosísima jurisprudencia. El tiempo es el mejor autor y encuentra siempre un final perfecto.

Socio. Simmons & Simmons
Profesor de Derecho del Trabajo