

## Intimidación del trabajador y comunicaciones electrónicas según el Tribunal Constitucional

Artículo recibido el 27 de enero de 2015

Artículo aceptado el 15 de febrero de 2015

**María Belén Cardona Rubert, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia.**

**Resumen:** El Tribunal Constitucional ha desempeñado un importante papel en la ponderación de los intereses enfrentados en supuestos en los que la utilización de tecnologías de la información y la comunicación en la empresa somete a examen los lindes entre el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y las facultades legítimas de dirección, control y organización del empleador. El objeto de este artículo es analizar la doctrina del Tribunal Constitucional en el estudio de una de las manifestaciones concretas de la implantación generalizada de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa, la utilización masiva de medios de comunicación electrónica como medio de comunicación en la empresa y que plantean un mismo orden de cuestiones: cuáles son los límites al uso extralaboral de los medios informáticos, propiedad de la empresa, por los trabajadores y la legitimidad de los controles empresariales y de vigilancia de dicho uso. La imposición de los controles del empresario sobre la actividad laboral puede llegar a poner en riesgo el secreto a las comunicaciones y el derecho a la intimidad de los trabajadores pero también, en el ámbito de las relaciones colectivas, el derecho a la información y libertad de expresión sindical.

**Palabras clave:** comunicaciones electrónicas, Tribunal Constitucional, derecho a la intimidad, derecho al secreto de las comunicaciones, derecho a la información y libertad de expresión, sindicato.

**Abstract:** The Constitutional Court has played an important role in the deliberation in conflicting interests in cases where the use of Information and Communication Technology in companies examines the boundaries between the respect for the fundamental rights of workers and the legitimate powers of management, control and organization of the employer. The purpose of this article is to analyze the doctrine of the Constitutional Court in the study of one

of the particular manifestations in the widespread implementation of Information and Communication Technology within the company; specifically, the widespread use of electronic means of communication as a means of communication within the company. It also poses the same order of questions: what are the limits to non-work use of computer media, owned by the company, by the workers and the legitimacy of corporate controls and surveillance of such use. The imposition of entrepreneur controls on labor activity can jeopardize the secrecy in communications and the right to privacy of workers but also in the field of collective relations, the right to information and to free union speech.

**Key words:** electronic communications, the Constitutional Court, right to privacy, right to secrecy in communications, right to information and free speech, trade union.

**Sumario:** Introducción. 1. El uso individual del correo electrónico en las relaciones laborales: 1.1. Límites al uso extralaboral de los medios informáticos propiedad de la empresa y legitimidad de controles y vigilancia empresarial de dichos usos. 1.2. Derecho a la intimidad del trabajador. 1.3. Derecho al secreto de las comunicaciones. 2. Libertad sindical y comunicaciones electrónicas. 2.1. El derecho a la información y a la libertad de expresión sindical en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. 2.2. El uso sindical del correo electrónico en la empresa: la STC 281/2005, de 7 de noviembre.

## INTRODUCCIÓN

Las comunicaciones en el ámbito de la empresa han sido sometidas, en las últimas décadas, a un proceso de sofisticación continua, coincidente con la incorporación y utilización masiva de las tecnologías de la información y comunicación.

El correo electrónico, la navegación por internet, los programas de mensajería instantánea instalados en el ordenador; la implantación y uso del software social, las herramientas propias de la Web 2.0., blogs, wikis, foros, chats y redes sociales, añaden complejidad al que podríamos ya calificar como problema clásico: los límites al uso extralaboral de los medios informáticos propiedad de la empresa y la legitimidad de controles y vigilancia empresarial de dichos usos.

El ordenamiento jurídico no ha reaccionado y queda situado a varios pasos por detrás de la realidad. Ante el vacío legislativo, son la autonomía individual y los códigos unilaterales de conducta los que cobran relevancia como métodos para la regulación de la utilización de medios informáticos en la empresa.

En este contexto, han sido los órganos judiciales, los encargados de aportar la doctrina que permite introducir pautas y seguridad jurídica en estas nuevas realidades, que se implantan con fuerza en el ámbito de la empresa, y los conflictos que de ellas se derivan.

El Tribunal Constitucional ha desempeñado, durante este tiempo, un importante papel en la ponderación de los intereses enfrentados en supuestos en los que la utilización de tecnologías de la información y la comunicación en la empresa somete a examen los lindes entre el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y las facultades legítimas de dirección, control y organización del empleador.

## 1. EL USO INDIVIDUAL DEL CORREO ELECTRÓNICO EN LAS RELACIONES LABORALES

1.1. Límites al uso extralaboral de los medios informáticos propiedad de la empresa y legitimidad de controles y vigilancia empresarial de dichos usos.

La proyección de las tecnologías de la información y comunicación sobre las relaciones laborales individuales, con independencia de la concreta manifestación de la que se trate plantea un mismo orden de cuestiones, que pueden sintetizarse en dos: los límites al uso extralaboral de los medios informáticos, propiedad de la empresa, por los trabajadores y la legitimidad de los controles empresariales y de vigilancia de dicho uso.

Las tecnologías de la información y comunicación no introducen conflictos distintos a los planteados en cuanto a la utilización de medios propiedad de la empresa para fines privados y el derecho del empresario de controlar tal utilización, pero ciertamente su utilización multiplica las facultades de control empresarial y, por lo tanto, su capacidad para fiscalizar la ejecución de la prestación laboral.

No se trata, únicamente, de un incremento cuantitativo sino fundamentalmente cualitativo. La posibilidad de monitorizar los ordenadores, los controles sobre la navegación en internet, el correo electrónico, acceso a redes sociales, etc., permiten realizar controles más incisivos, con menor esfuerzo por parte del

empresario. Dichos controles, aún siendo realizados dentro del más riguroso respeto al Derecho, pueden llegar a poner en riesgo el secreto a las comunicaciones y el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Una de las manifestaciones de la implantación generalizada de las tecnologías de la información en la empresa es la utilización masiva del correo electrónico como medio de comunicación en la empresa y, por lo tanto, como instrumento de trabajo por los trabajadores. La cuestión es que la utilización que de este instrumento de trabajo se realiza en la relación laboral es cada vez más privada.

La utilización abusiva de un instrumento de trabajo para fines propios plantea, desde la perspectiva empresarial, numerosos inconvenientes o perjuicios. En primer lugar, el daño económico, el *lucrum cesans*, es decir, el tiempo que el trabajador no dedica a la prestación efectiva del trabajo sino a menesteres diversos que no sólo redundan en la disminución de su rendimiento, sino también en el de los otros compañeros a los que distrae de la ejecución de su prestación, mediante el envío de mensajes de contenido extralaboral.

Por otra parte, ese uso desviado puede comprometer la capacidad del sistema informático para transmitir información, la seguridad, imagen o competitividad de la empresa, mediante la transmisión de informaciones confidenciales, relativas a empleados, clientes o proveedores, a terceros ajenos a la empresa; realización de prácticas de acoso a otros compañeros de trabajo, etc.

Lo que parece claro es que, con independencia de cuál sea el daño concreto que se valore, el interés del empresario puede verse comprometido por el uso irregular y abusivo de instrumentos informáticos y en sí misma dicha conducta constituir una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de la confianza depositada en el trabajador, frente al cual se le reconoce al empresario capacidad de reacción, con medidas disciplinarias al uso (art. 54 ET) pero también la facultad de prevenir dichas conductas, mediante el ejercicio del poder de control de la actividad productiva.

La cuestión es que el legítimo interés del empresario de controlar la ejecución de la prestación de trabajo por parte de sus empleados y el uso que

de los instrumentos de trabajo realizan, cuando el mismo no sea proporcional, justificado y con la adopción de las cautelas suficientes, puede conllevar lesiones a los derechos fundamentales previstos en el art. 18 CE, a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador, cuya declaración solemne en sede laboral se encuentra en el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que establece el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El art. 20.3 ET reconoce y delimita las facultades de control y vigilancia del empleador, cuando establece que éste podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

La ratio de todos estos artículos no es la de impedir el control empresarial, sino la de defender la esfera de derechos del trabajador de aquellos ataques intrusivos y desproporcionados en su esfera privada. En concreto, el artículo 20.3 ET delimita las facultades del empresario y lo hace sometiéndolo a dos límites insoslayables.

El primero de ellos se encuentra en la misma finalidad del control ya que éste no puede sino tender a la estricta verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. La facultad de control no es ilimitada sino que está condicionada por los propios límites del contrato de trabajo, de manera que no puede alcanzar más que a los extremos que guarden directa relación con aquél.

El segundo de los límites es la dignidad del trabajador, puesto que la dignidad de la persona, consagrada constitucionalmente en el art. 10.1, se halla presente en todos los derechos fundamentales y, por supuesto, en el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones (arts. 18 de la Constitución y 4.2 ET).

Es doctrina constitucional reiterada que la celebración de un contrato de trabajo no priva a los trabajadores de los derechos que la CE les reconoce como ciudadanos. Sin embargo, la existencia de una relación laboral modula el ejercicio de tales derechos en la medida imprescindible para el correcto

desenvolvimiento de la actividad productiva en la empresa de conformidad con los derechos de propiedad (art. 33 CE) y de libertad de empresa (art. 38 CE) igualmente consagrados en el texto constitucional. Por dicha razón, se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de los derechos fundamentales que “en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral” (SSTC 120/1983,6/1988, 129/1989, 99/1994, 4/1996, 126/2003, entre otras).

Por otra parte, desde la perspectiva del trabajador, no cabe invocar la conservación incondicional de sus derechos. Las especiales características del contrato de trabajo convierten en legítima una cierta reducción de la zona protegida por la norma puesto que la misma idea del ingreso en la organización empresarial comporta una cierta compresión de los derechos de los que el individuo es titular, sin que ello pueda justificar medidas incompatibles con la dignidad de la persona del trabajador. La norma impide todo control o fiscalización de la vida privada del trabajador desvinculada de los aspectos técnico-organizativos del trabajo, y toda vigilancia que elimine el espacio de libertad de la persona que está en la propia esencia de los derechos fundamentales comprometidos.

## 1.2. Derecho a la intimidad del trabajador

En el legítimo ejercicio de las potestades de vigilancia y control del empresario, es necesaria la utilización de técnicas que tengan en cuenta tanto las exigencias del empresario como las de los trabajadores. Aun siendo necesarios los esfuerzos por hallar tal equilibrio, no existe, sin embargo, sistema alguno capaz de preservar la intimidad del trabajador de modo absoluto, sin que ello signifique que no se le haya de dotar de las máximas garantías posibles.

El problema que se plantea con el control empresarial del uso del correo electrónico u otro tipo de comunicaciones electrónicas, como chats, es que para realizarlo el empresario acudirá, en primer término, al sistema de control que permite de manera más eficaz conocer cuál ha sido el uso que el

empleado ha realizado del correo o del chat: su monitorización, que comporta, ineludiblemente, la intromisión del empresario en el contenido de los mensajes o, como mínimo, la identificación del emisor del mensaje y del destinatario lo que supondría ya de por sí, como ha señalado el TC en sentencia 114/1984, de 29 de noviembre, una violación del secreto de las comunicaciones, que cubre no sólo el contenido de la comunicación, sino también, la identidad subjetiva de los interlocutores.

Aportar las máximas garantías posibles, pasa por aplicar con rigor la doctrina del Tribunal Constitucional del criterio de proporcionalidad, exigiendo, la superación del triple juicio de idoneidad, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto (STC 98/2000), lo que permite evaluar la legitimidad de los controles empresariales sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación de los trabajadores.

Los equilibrios y limitaciones recíprocos que derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empresario a respetarlos (STC 292/1993). Se admiten no obstante modulaciones o limitaciones al ejercicio de tales derechos pero siempre deberán ser “las indispensable y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectante del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes”. Es decir, se trata de aplicar el principio de proporcionalidad (STC 98/2000).

En los últimos años se asiste a un giro en esta tan asentada doctrina del Tribunal Constitucional, ejemplo de ello son las SSTC 241/2012<sup>1</sup> y 170/2013, en las que la doctrina dimanante evoca un modelo de relaciones laborales que dista del que hasta ahora imperaba en la doctrina jurisprudencial laboral y que supone, sin duda, una reinterpretación de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador en la empresa, a favor del

---

<sup>1</sup> Vid comentario a la misma en CARDONA RUBERT, M.B., Reinterpretación de los derechos de intimidad y secreto de las comunicaciones en el modelo constitucional de relaciones laborales: un paso atrás. Comentario a la STC 241/2012, de 17 de septiembre, pág 169 y ss.

derecho de propiedad<sup>2</sup>. Amén de que alguna de las aseveraciones que incluyen nos hacen retroceder a patronos a los que la STC 88/1985 se refiere como “manifestaciones de feudalismo industrial”. En estas sentencias, como señala APARICIO TOVAR, el derecho de propiedad de los instrumentos de trabajo y el poder de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores salen reforzados frente a los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>3</sup>. En ellas “se soslayan los condicionantes que (...) imponen la libertad de las comunicaciones y el derecho al secreto de las mismas, con su carácter formal y que, en fin y en el contexto moderno de las innovaciones tecnológicas, brinda indudables ventajas para los procesos productivos y para el desarrollo de la personalidad de los ciudadanos, y, en última instancia, opta por avalar instrumentos de fiscalización abiertamente invasivos, lo que, al margen de acentuar la dependencia jurídica y la presión psicológica a los trabajadores, repercute negativamente en la efectividad de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores”<sup>4</sup>.

### 1.3. Derecho al secreto de las comunicaciones en el seno de las relaciones laborales.

En la delimitación del ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito del contrato de trabajo, deben considerarse entre los derechos y bienes constitucionalmente protegidos los derechos de los empleadores y otros bienes de índole económica y empresarial (STC 134/1994), pero teniendo en cuenta que la imposición de límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con “criterios restrictivos y en el sentido más favorable para la eficacia y conforme con la esencia de tales derechos” (SSTC 281/2005 y anteriormente: 159/1986, 254/1988, 195/2003).

En el caso del derecho al secreto de las comunicaciones, cabe su reglamentación o modulación por parte del empresario pero sin que ello pueda

---

<sup>2</sup> No así en la STC 229/2013, de 11 de febrero, en la que se somete la legitimidad del control del empresario al respeto del derecho fundamental de la protección de datos.

<sup>3</sup> APARICIO TOVAR, J., Los derechos fundamentales y el juicio de proporcionalidad degradados a mera retórica. A propósito de la STC 170/2013, de 17 de octubre de 2013, en *Revista de Derecho Social*, n. 64, 2014, p. 136.

<sup>4</sup> Voto Particular del Magistrado Fernando Valdés Dal Ré a la STC 241/2012.



comportar su aislamiento con respecto al exterior de la ejecución de la prestación laboral. La titularidad de los medios y herramientas informáticas que, como en este caso, sirven de soporte a la comunicación tampoco puede ser un título habilitante absoluto para la disposición unilateral e ilimitada sobre el derecho.

La Constitución no recoge una concepción abstracta del derecho de propiedad como mero ámbito subjetivo de libre disposición o señorío sobre el bien objeto del dominio reservado a su titular, sometido únicamente en su ejercicio a las limitaciones generales que las leyes impongan para salvaguardar los legítimos derechos o intereses de terceros o del interés general. Hasta el extremo de que, no sólo la utilidad individual, sino también la función social, definen inescindiblemente el contenido del derecho de propiedad sobre cada categoría o tipo de bienes (SSTC 37/1987, 281/2005).

En este contexto constitucional y en la medida en que, en el ámbito de la prestación laboral, los diferentes medios utilizados por los trabajadores son de titularidad empresarial, los impedimentos a la utilización de los medios informáticos no pueden hacer servir aquella circunstancia como patente de corso para limitar el ejercicio de derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

El derecho fundamental del art. 18.3 CE consagra, implícitamente, la libertad de las comunicaciones y, expresamente, su secreto; estableciendo la interdicción de la interceptación o del conocimiento antijurídico de las comunicaciones ajenas (SSTC 114/1984, 142/2012), por lo que el derecho puede ser vulnerado tanto por la interceptación, en sentido estricto, consistente en la aprehensión física del soporte del mensaje, con conocimiento o no del mismo, o la captación del proceso de comunicación, como por el simple conocimiento antijurídico de lo comunicado a través de la apertura de la correspondencia ajena guardada por su destinatario o de un mensaje emitido por correo electrónico o a través de telefonía móvil, etc. Además, dentro del concepto de secreto de las comunicaciones encuentra también cabida la identidad de los interlocutores (SSTC 114/1984, 123/2002, 56/2003, 230/2007).

Lo que supondría en sí mismo y desprovisto de otras consideraciones, como ha señalado el Tribunal Constitucional en Sentencia 114/1984, una

violación del secreto de las comunicaciones, que cubre no sólo el contenido de la comunicación, sino también, la identidad subjetiva de los interlocutores. El Alto Tribunal en las Sentencias 70/2002 y 123/2002, en la misma línea de la STC 114/1984, realiza una interpretación tecnológicamente actualizada del derecho al secreto de las comunicaciones, entendiendo que el mismo ofrece tutela frente a las interferencias en todo tipo de comunicación, independientemente de la técnica de transmisión utilizada y con independencia del contenido del mensaje (conversaciones, imágenes, informaciones, datos, votos, etc.). A lo que debe añadirse que la protección del derecho al secreto de las comunicaciones alcanza al proceso de comunicación mismo, pero finalizado el proceso en que la comunicación consiste, la protección constitucional de lo recibido se realiza en su caso a través de las normas que tutelan otros derechos (STC 70/2002).

Así en la STC 114/1984, en relación al concepto de secreto contenido en el art. 18.3 CE se dice que el mismo tiene un carácter formal en tanto se predica de lo comunicado, con independencia del contenido, pertenezca o no al ámbito de lo personal o reservado. La comunicación es secreta y lo es sea cual sea su contenido, ni siquiera el mecanismo de la autorización judicial varía esa naturaleza. Se trata de un derecho objetivo, sea cual sea el ámbito objetivo del concepto de comunicación. La norma constitucional se dirige “a garantizar su impenetrabilidad por terceros públicos o privados dada la eficacia erga omnes del derecho mismo y, por tanto y también al empresario, al que el contrato de trabajo no le convierte en interlocutor de las comunicaciones que sus trabajadores lleven a cabo entre sí o con terceras personas”<sup>5</sup>.

Todo ello comporta que en el contrato de trabajo, el trabajador dispone de un ámbito de libertad constitucionalmente consagrado (derecho a la libertad de comunicaciones), lo que no implica que a través de la negociación colectiva o códigos unilaterales de conductas se pueda modalizar su ejercicio a través de instrumentos tecnológicos existentes en la organización empresarial. Lo que no supone otorgar una patente de corso a quien define las reglas incluidas en los mismos, si no que sólo constituirán una manifestación del poder de dirección

---

<sup>5</sup> Voto Particular del Magistrado Fernando Valdés Dal Ré a la STC 241/2012.

del empresario, admitida por el ordenamiento jurídico (art. 20 ET) siempre y cuando su contenido sea regular y ajustado a Derecho.

No se trata de negar la facultad del empresario de controlar el uso de los medios informáticos pero sí de exigir que en su ejercicio se utilicen métodos de control respetuosos con los derechos fundamentales. En definitiva, de realizar un esfuerzo que permita conciliar los intereses de ambas partes. Y no el interés de una de ellas, la titular de los medios de producción sobre la otra parte, porque en definitiva estas son las reglas del juego de nuestro modelo constitucional de relaciones laborales.

En otras palabras, reglamentación por parte del empresario, sí pero no disposición unilateral e ilimitada del uso de sus herramientas, sin condicionante ninguno. Conviene recordar que el Tribunal Constitucional proclama la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito del contrato de trabajo, admitiendo tan sólo restricciones justificadas, razonadas y proporcionadas con el interés empresarial legítimamente aducido. Bajo la óptica del modelo constitucional vigente de relaciones laborales que impone la cláusula constitucional del Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE) que las informa, respetuoso con la esfera de derechos de los trabajadores y la función social del derecho de propiedad.

Con las tecnologías de la comunicación y la información resulta inevitable una cierta apertura de la intimidad del trabajador en la empresa. El trabajador debe necesariamente perder un poco de su intimidad laboral, siempre que la facultad de control del empresario sea ejercida de modo racional, objetivo y no desproporcionado.

## **2. LIBERTAD SINDICAL Y COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS.**

Las tecnologías de la información y la comunicación han cambiado la manera en la que los representantes de los trabajadores ejercen sus funciones de información y comunicación con sus representados. El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen una serie de

derechos instrumentales los cuales, sin embargo, siguen basándose en mecanismos tradicionales tales como los tabloneros de anuncios y el reparto de publicidad o información sindical o laboral. Pero estos mecanismos están siendo sustituidos por otros de carácter virtual que ofrecen nuevas y amplísimas posibilidades<sup>6</sup>.

Entre estos instrumentos de carácter virtual cabe incluir, sin duda, al correo electrónico pero, también, a otros como las redes sociales. Se trata de medios que constituyen canales de comunicación excepcionales para sindicatos y representantes unitarios pues facilitan la transmisión de información a sus representados.

2.1. El derecho a la información y a la libertad de expresión sindical en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

El art. 20.1 CE consagra los derechos a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción (apartado a) y a comunicar y recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión (apartado d), teniendo por límite “el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que los desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia” (art. 20.4 CE).

El Tribunal Constitucional viene efectuando una distinción entre ambos derechos de tal forma que “la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor”, mientras que “el derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables”<sup>7</sup>. Si bien no siempre es fácil realizar una delimitación entre ambos,

---

<sup>6</sup>RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y FERNÁNDEZ VILLARINO, R., “En torno a los derechos on-line de los trabajadores y de sus organizadores”, *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, nº 14, 2005, p. 38.

<sup>7</sup>Un hecho es noticiable o noticioso cuando por la relevancia pública de la persona implicada en los mismos o por la trascendencia social de los hechos en sí mismos considerados puedan ser calificados de

debiendo atender en tales casos al elemento que aparezca como preponderante<sup>8</sup>.

De la misma manera, los límites de estos derechos presentan diferencias pues mientras el legítimo ejercicio del derecho de información está condicionado a la veracidad de los hechos que se exponen o difunden, a quien ejercita la libertad de expresión no se le exige la prueba de la verdad o la diligencia en la averiguación de las manifestaciones realizadas, ya que los pensamientos, ideas, opiniones o juicios de valor, a diferencia de los hechos, no se prestan a la demostración de su exactitud<sup>9</sup>.

Así, la libertad de expresión tiene “un campo de acción que viene sólo delimitado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas o sin relación con las ideas u opiniones que se expongan y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas”<sup>10</sup>. Aunque el requisito de la veracidad intrínseco en el derecho de información no significa que se exija una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información pues no se requiere “la concordancia entre la información difundida y la verdad material u objetiva de los hechos narrados, de manera tal que proscriba los errores o inexactitudes en que pueda incurrir el autor de aquélla” sino que exige “del informador un específico deber de diligencia en la búsqueda de la verdad de la noticia y en la comprobación de la información difundida, de tal manera que lo que transmita como hechos o noticias haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos o con fuentes informativas de solvencia”<sup>11</sup>.

Por lo que respecta específicamente al ámbito laboral, es doctrina constitucional reiterada que la celebración de un contrato de trabajo no priva a los trabajadores de los derechos que la CE les reconoce como ciudadanos, entre los cuales se encuentran los reconocidos en el art. 20.1 CE. Sin embargo, la existencia de una relación laboral modula el ejercicio de tales

---

noticiales o susceptibles de difusión para conocimiento y formación de la opinión pública (SSTC 320/1994, 154/1999, 139/2007).

<sup>8</sup>Vid., entre otras, las SSTC 6/1988, 42/1995, 4/1996, 51/1997, 57/1999, 47/2002, 232/2002, 126/2003, 160/2003, 151/2004, 174/2006, 181/2006, 139/2007, 29/2009.

<sup>9</sup>SSTC 107/1988, 47/2002, 126/2003, 174/2006, 9/2007.

<sup>10</sup>SSTC 105/1990, 42/1995, 134/1999, 6/2000, 11/2000, 112/2000, 297/2000, 49/2001, 148/2001, 232/2000, 181/2006, 9/2007, 56/2008, STEDH 29 febrero 2000, Caso Fuentes Bobo contra España. Como ha señalado la doctrina constitucional con reiteración el derecho a la libertad de expresión “comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige” (SSTC 6/2000, 49/2001, 204/2001, 174/2006, 181/2006, 56/2008).

<sup>11</sup>SSTC 144/1998, 52/2002, 139/2007.

derechos en la medida imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva en la empresa de conformidad con los derechos de propiedad (art. 33 CE) y de libertad de empresa (art. 38 CE) igualmente consagrados en el texto constitucional<sup>12</sup>. Ello se traduce en la imposición de un límite adicional al ejercicio de las libertades de expresión e información que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el seno de la relación laboral al que han de ajustar su comportamiento mutuo<sup>13</sup>.

Respecto a esta cuestión se ha producido una evolución de la doctrina del Tribunal Constitucional. Así, en un principio la jurisprudencia constitucional valoraba la legitimidad de la conducta del trabajador según la misma se ajustara o no a los parámetros del deber de buena fe, de acuerdo con criterios propios del derecho de los contratos<sup>14</sup>. En cambio, a partir sobre todo de la STC 6/1995 el Tribunal Constitucional relativiza el papel del deber de buena fe como límite del derecho a la libertad de expresión del trabajador para dar entrada al juicio de proporcionalidad de tal forma que toda restricción de este derecho debe ser adecuada, imprescindible y proporcionada a la protección de la libertad de empresa<sup>15</sup>.

Por otro lado, el derecho de información y la libertad de expresión constituyen instrumentos indispensables para el ejercicio de los derechos de libertad sindical tanto en su faceta de derechos de organización como, sobre todo, en su vertiente de derechos de actividad<sup>16</sup> y son asimismo imprescindibles para el adecuado desarrollo de las funciones de los representantes unitarios, ya se canalicen estos a través del correo electrónico o publicaciones en redes sociales o blogs.

En este sentido, es doctrina constitucional reiterada que el contenido del art. 28.1 CE no se agota en el reconocimiento de derechos de carácter organizativo o asociativo sino que, interpretando el precepto constitucional de

---

<sup>12</sup>SSTC 120/1983, 6/1988, 129/1989, 99/1994, 4/1996, 126/2003, entre otras.

<sup>13</sup>SSTC 106/1996, 186/1996, 1/1998, 90/1999, 241/1999, 151/2004, 198/2004, 227/2006, 56/2008.

<sup>14</sup>La sentencia que se cita como paradigmática en este sentido es la STC 120/1993.

<sup>15</sup>Por todas STC 198/2004. VALDÉS DAL-RE, F., “La dimensión laboral de la libertad de expresión”, *Relaciones laborales*, nº 1, 2004, pp. 88-89; GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *La libertad de información del trabajador. Doctrina constitucional*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2006, pp. 103-104; SÁNCHEZ TORRES, E., “El ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías” en DEL REY GUANTER, S. (Dir.) y LUQUE PARRA, M. (Coord.), *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, Madrid, La Ley, 2005, pp. 110-111.

<sup>16</sup>VALDÉS DAL-RE, F., “La dimensión laboral...”, op. cit. p. 84.

conformidad con los Tratados Internacionales ratificados por España en la materia, cabe incluir también en el contenido de dicho derecho el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades necesarias para cumplir la función de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores que les encomienda el art. 7 CE<sup>17</sup>. Y este derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprende cualquier forma lícita de actuación que los sindicatos consideren adecuada para el cumplimiento de tales fines, entre las cuales se encuentran los derechos a la libertad de información y a la libertad de expresión respecto a cualquier asunto que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales<sup>18</sup>.

De conformidad con lo anterior, cuando los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información se configuren como instrumentos de la acción sindical, la invocación del art. 20.1, apartados a) y d) carece de sustantividad propia y quedarán subsumidos en el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE<sup>19</sup>. Ahora bien, ello será así cuando tales derechos sean ejercidos por representantes sindicales<sup>20</sup> o por representantes unitarios afiliados a sindicatos pues, tratándose de representantes unitarios sin vinculación sindical, no entraría en juego el derecho a la libertad sindical<sup>21</sup>, sin perjuicio de que, obviamente, estos representantes puedan ejercitar los derechos que la CE reconoce a todos los ciudadanos, bien individualmente, bien en el seno del órgano de representación<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup>Vid., entre otras, SSTC 37/1983, 39/1986, 51/1988, 61/1989, 127/1989, 173/1992, 94/1995, 281/2005, 200/2006

<sup>18</sup>SSTC 213/2002, 185/2003, 227/2006, 108/2008.

<sup>19</sup>SSTC 273/1994, 201/1999, 213/2002, 198/2004, 108/2008.

<sup>20</sup>Aunque la sección sindical a la que pertenece el delegado no reúna los requisitos exigidos en la LOLS, por no tener presencia en el órgano de representación unitaria, para que a tal delegado se le atribuyan los derechos reconocidos a los delegados sindicales pues ello “no impide en modo alguno a una sección sindical el nombramiento de su propio delegado, ni el ejercicio por éste de su actividad sindical en lo que no colisione con cargas empresariales correlativas no exigibles por imperativo constitucional, como tampoco veda, es obvio, que el delegado traduzca su proceder al menos en los mismos términos que puede hacerlo un trabajador afiliado no representante (art. 8.1 LOLS), ni le priva, como bien indica el Ministerio Fiscal, de la necesaria garantía de indemnidad con ocasión de sus funciones sindicales ordinarias” (STC 201/1999).

<sup>21</sup>STC 95/1996.

<sup>22</sup>BLASCO PELLICER, A., “Los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones colectivas de trabajo”, en AA.VV. Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Cinca, 2014, pp. 119-120.

Por lo que respecta a la legislación ordinaria, tanto el derecho a la libertad de expresión como el derecho a la libertad de información cuentan con un reconocimiento específico en el ET en el plano colectivo. En concreto, el art. 64 ET se refiere a los derechos de información de los representantes de los trabajadores y a la competencia de los mismos para “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”, mientras que el art. 68.d) ET menciona entre las garantías de los miembros del comité de empresa y los delegados de personal la de expresar con libertad sus opiniones y la posibilidad de publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social. Los mismos derechos corresponden a los delegados sindicales (art. 10 LOLS) e igualmente se establece el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a distribuir información sindical (art. 8.1.b) LOLS) y a recibir la información remitida por su sindicato (art. 8.1.c) LOLS).

Si bien, en el marco de las funciones representativas, el ejercicio estos derechos de información cuenta con un límite adicional, el derivado del deber de sigilo profesional que se impone a los representantes de los trabajadores (arts. 62.2 y 65.2 ET) y delegados sindicales (art. 10.3.1º LOLS) respecto a la información que haya sido expresamente comunicada por la empresa con carácter reservado. No obstante, como ha declarado el Alto Tribunal, este deber no puede configurarse ilimitadamente “sino con carácter restringido en cuanto limite el ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores”<sup>23</sup>.

Partiendo de las premisas anteriores, para enjuiciar posibles extralimitaciones en el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información por parte de representantes de los trabajadores, habrá que atender a los límites genéricos de este tipo de derechos y a los específicos en el ámbito de las relaciones laborales pero valorando si tal ejercicio se ha producido con ocasión del desarrollo de actividad sindical en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup>STC 213/2002.

<sup>24</sup>BLASCO PELLICER, A., “Los derechos fundamentales inespecíficos...”, op. cit. pp. 90 y ss.



En efecto, aun cuando, en algunas sentencias, el Tribunal Constitucional ha utilizado las mismas pautas que para los trabajadores ordinarios para enjuiciar si ha existido un ejercicio legítimo de tales derechos, en otros pronunciamientos ha ponderado el contexto de conflicto laboral en que las manifestaciones se han producido o, tratándose de la libertad de expresión, ha estimado que las expresiones utilizadas, a pesar de emplear un “lenguaje duro y agresivo”, no tienen una naturaleza ofensiva o vejatoria, sino que constituyen “más bien reflejo de un lenguaje que ha venido utilizándose habitualmente en la práctica sindical, utilizado por los trabajadores y sus representantes más contra la empresa como entidad empleadora que contra alguna persona determinada, que por la propia naturaleza de los conflictos que aquí se dilucidan debe ser tolerable en este ámbito de las relaciones laborales colectivas”<sup>25</sup>.

## 2.2. El uso sindical del correo electrónico en la empresa: la STC 281/2005, de 7 de noviembre.

El supuesto que da lugar a esta pronunciamiento del Tribunal Constitucional parte de la denegación por parte de la empresa (BBVA) al sindicato COMFIA-CCOO de la posibilidad de transmitir información de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores, a través del correo electrónico de la empresa. La empresa inicialmente había permitido dicha transmisión pero, posteriormente, ante la avalancha de correos masivos procedentes del sindicato que provocaba distorsiones en el tráfico de internet en la empresa, decide rechazar dicha posibilidad. El sindicato considera que dicha prohibición vulnera su derecho a la libertad sindical, así como el derecho al secreto de las comunicaciones<sup>26</sup>.

El Alto Tribunal a la luz de los hechos planteados, el impedimento por parte de la empresa de la utilización del correo electrónico como medio de

---

<sup>25</sup>SSTC 198/2004, 108/2008.

<sup>26</sup> Vid., entre otros, ROQUETA BUJ, R., *Uso y control de los medios tecnológicos de información y comunicación en la empresa*. Valencia, 2005, pp 30-39. MARTINEZ FONS, D., *El uso y control del correo electrónico e internet en la empresa: aspectos laborales*, en AA.VV. (Coord. ROIG BATALLA, A.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp.110 y ss.

difusión de información sindical, reitera su doctrina sobre el contenido del derecho a la libertad sindical.

Así, el contenido de la libertad sindical no se circunscribe en exclusiva a la vertiente organizativa o asociativa, sino que en el contenido del art. 28.1 CE se integra también la vertiente funcional o de actividad, es decir, el derecho de los sindicatos a llevar a cabo actividades de defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores. Es decir, a emplear los medios de acción necesarios para cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden<sup>27</sup>. Estas vertientes organizativa y funcional constituyen el contenido esencial, mínimo e indisponible de la libertad sindical.

Además, los sindicatos pueden ostentar derechos adicionales atribuidos por las leyes y los convenios colectivos, que se añaden al contenido esencial de la libertad sindical. De modo que el derecho fundamental está integrado por el contenido esencial y adicional, de suerte que cualquier acto contrario a ésta pueden infringir el art. 28.1 CE<sup>28</sup>. Amén de que a través de decisiones unilaterales del empresario se pueden ampliar los derechos y facultades de las organizaciones sindicales<sup>29</sup>. El empresario dispondrá de libertad para revocar las ventajas atribuidas, siempre que dicha revocación no obedezca a móviles antisindicales.

En este contexto, el derecho de transmisión de información sindical forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, del que es posible encontrar manifestaciones en la legislación sindical, arts. 8.1 y 8.2 LOLS, imponiendo al empresario la obligación de contribuir a la promoción de la libertad sindical en el ámbito de la empresa y, en particular, de la información sindical, a través de un tablón de anuncios proporcionado por la propia empresa.

A partir de estos planteamientos el Tribunal Constitucional establece que no forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical imponer al empresario la carga de dotarse de correo electrónico para que la información sindical pueda transmitirse por este cauce, pero sí la obligación, cuando exista previamente un sistema de correo electrónico, de ponerlo a disposición de los

---

<sup>27</sup> SSTC 94/1995, 308/2000, 185/2003, 198/2004.

<sup>28</sup> SSTC 173/1992, 164/1993, 1/1994, 13/1997, 36/2004.

<sup>29</sup> SSTC 132/2000, 269/2000

sindicatos con dicha finalidad. Es decir, una vez creado y en funcionamiento el sistema de comunicación electrónico, no le está permitido al empresario obstaculizar injustificada o arbitrariamente el uso sindical del mismo, pues esta negativa sería constitutiva de una conducta antisindical.

Recuerda el Alto Tribunal que “cualquier aproximación a la base constitucional de la libertad sindical y, por ende, de la acción sindical, debe dejar previamente sentado el carácter promocional de los sindicatos que en la Constitución española asumen los arts. 7 y 28.1, como elemento clave de la configuración del Estado social y democrático de Derecho que persigue el art. 1.1 CE y para la defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores” (STC 281/2005). Es, ya no sólo el interés de los trabajadores, sino el propio interés público el que reclama “unas organizaciones sindicales fuertes y dotadas de medios suficientes de acción” (STC 99/1983).

Por tanto, recae en el empresario 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 actividad de la empresa y se respeten límites y reglas de uso razonable. De manera que no se justificará una negativa a la puesta a disposición del correo electrónico de la empresa para transmitir información sindical, siempre que de él se realice un uso razonable, es decir, sujeta a los límites a los que hace referencia la propia STC 281/2005, es decir: a) un uso que no perturbe la actividad normal de la empresa, entendiendo aceptado el envío de mensajes a la cuenta del trabajador durante la jornada laboral; b) se debe garantizar la armonización del uso sindical con los objetivos empresariales y en caso de conflicto deben prevalecer estos últimos; c) y, por último, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, particularmente, mayores costes.