

## DERECHOS DEL TRABAJADOR E INFORMÁTICA

Alfredo MONTOYA MELGAR\*

SUMARIO: I. *Eficacia jurídica de los actos comunicados por correo electrónico.* II. *El derecho del trabajador (y sus límites) a la utilización de los medios informáticos de la empresa.* III. *El control informático del empresario sobre el trabajador y sus límites.* IV. *Derecho del trabajador a la protección de sus datos informatizados.* V. *El correo electrónico como vía de comunicación sindical.* VI. *Bibliografía.*

La revolución científica y técnica de nuestro tiempo —la que se viene llamando *tercera revolución industrial*— tiene uno de sus más destacados aspectos en las innovaciones derivadas de la informática, entendiéndose por ésta el tratamiento automático de la información por medio de ordenadores.

La incidencia de la informática sobre las relaciones laborales plantea ya muy numerosos y delicados problemas jurídicos, que vienen mereciendo intensa atención doctrinal. En el fondo de esos problemas late el permanente conflicto de intereses entre empresario y trabajador; en concreto, el interés del primero por poseer información y ejercer control sobre el trabajo del segundo (interés del que son expresión los artículos 18 y 20 ET) y el interés del trabajador por preservar su intimidad y, como aspecto de ella, el secreto de sus comunicaciones (artículo 18 CE).

En el limitado tiempo de que disponemos, abordaremos los que consideramos temas básicos de la incidencia de la informática en la esfera de los derechos de los trabajadores.

\* Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid. Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Académico de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

## I. EFICACIA JURÍDICA DE LOS ACTOS COMUNICADOS POR CORREO ELECTRÓNICO

Trabajador y empresario tienen derecho a emitir sus declaraciones de voluntad tanto por medios habituales (por escrito sobre papel u oralmente) o por otras vías fehacientes, entre ellas el correo electrónico, esto es, la comunicación de mensajes digitales entre dos ordenadores a través de un servidor.

Las declaraciones expresadas por vía informática gozan de la misma eficacia jurídica que si tuviesen un soporte tradicional. Un ejemplo muy ilustrativo de ello lo constituye la doctrina de la STSJ de Madrid de 13 de marzo de 2001: habiendo remitido un trabajador de alta dirección un e-mail preavisando su dimisión irrevocable (que la empresa recibió y aceptó), intentó posteriormente (cuando aún no había transcurrido el plazo de preaviso) condicionar a la percepción de ciertos beneficios tal desistimiento. La empresa consideró que la dimisión era válida y que había de surtir efecto extintivo sobre la relación. Tanto el juzgado de lo social como el TSJ de Madrid acogieron la postura de la empresa, entendiendo que la comunicación por e-mail constituyó un medio hábil de transmisión de la declaración del trabajador; “medio de comunicación...que la nueva tecnología facilita, siendo su uso cada día más habitual”, como reconoce la citada sentencia de suplicación.

Si las declaraciones expresadas por vía electrónica merecen la misma consideración jurídica que las transmitidas por medios tradicionales, ello no impide que el correo electrónico pueda plantear delicados problemas probatorios en cuanto a la autoría y la integridad (esto es, la no manipulación ulterior) de los mensajes remitidos, siempre que, claro está, quien figure como remitente niegue esta condición o alegue que su comunicación ha sido manipulada. Esos problemas de identificación del autor del mensaje o de autenticidad del texto remitido serán más frecuentes cuando las claves secretas y contraseñas del correo electrónico sean conocidas por una pluralidad de personas, trabajadores incluidos. En todo caso, el progreso técnico en estas materias va introduciendo sistemas cada vez más perfeccionados de seguridad en el acceso al correo electrónico. Así, la llamada *firma informática* (o *firma electrónica*, regulada por el RDL 14/1999, de 17 septiembre) constituye una garantía frente a las dudas de autoría y autenticidad de un mensaje. Igualmente, pueden aplicarse técnicas que permiten identificar como no laboral (esto es, particular o privado) un mensaje, sin necesidad de entrar en su contenido, que quedaría preservado, y

técnicas que permiten detectar exclusivamente quién es el emisor y/o el receptor del mensaje.

Precisamente en aras de esa seguridad, en caso de declaraciones recepticias (esto es, que se perfeccionan con el conocimiento de la parte a la que se dirigen; *v.gr.*: el despido) es de la mayor importancia asegurar la recepción de la declaración mediante mensajes de confirmación del sujeto receptor. En el caso de dimisión electrónica —llamémosla así— del alto cargo, enjuiciada por la STSJ de Madrid de 13 de marzo de 2001, el empresario se cuidó de asegurar firmemente la prueba del envío de tal dimisión, obteniendo un acta notarial que daba fe de que tal correo había sido enviado y recibido. Demostrados el envío y la recepción de una declaración que persigue efectos jurídicos, éstos se producen con independencia de que la utilización del correo electrónico sea o no medio habitual en la empresa para emitir mensajes de ese tipo o análogo (pese a que alguna doctrina judicial y académica se incline a exigir la habitualidad del medio para que éste surta los efectos queridos; en todo caso, la habitualidad será un factor más para el reconocimiento de la eficacia jurídica del uso de los medios informáticos de referencia).

La posibilidad de realizar actuaciones de relevancia jurídica por vía electrónica se extiende al ámbito del proceso laboral, al que son aplicables el artículo 230.1 LOPJ (que permite a jueces y tribunales la utilización en el proceso de “cualesquiera medios técnicos, electrónicos, informáticos y telemáticos”), así como el 230.4 de la propia ley, que autoriza a quienes demanden tutela judicial la utilización de esos medios; y el artículo 382 y ss. de la nueva LEC (que admiten como medio de prueba “la reproducción ... de palabras, imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes”, contenidos en sus correspondientes *soportes*). No obstante ello, el TS viene fijando ciertos requisitos a la utilización de tales medios; con relación al fax, y con doctrina que cabe extender al correo electrónico, las Ss. de la Sala IV de 2 de octubre de 2000 y de 11 de enero de 2001 han declarado que “el derecho a la tutela judicial efectiva no comprende la facultad de emplear cualquier medio de comunicación en la presentación de escritos procesales”. En concreto, “no basta remitir un escrito procesal a un fax del tribunal, sino que ha de hacerse al servicio especialmente habilitado para ello”, que no es otro que el registro general. La remisión, por tanto, de un escrito al genérico fax del Tribunal no equivale a presentación del mismo en el registro, y es inhábil para dar constancia de la recepción y el momento de la misma. Ello no impide,

como se deduce de las ponderadas matizaciones de la STS de 11 enero 2001, que puedan enviarse comunicaciones por fax (o, añadimos nosotros, por correo electrónico), siempre que se habiliten en los correspondientes tribunales los servicios de registro pertinentes.

## II. EL DERECHO DEL TRABAJADOR (Y SUS LÍMITES) A LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS DE LA EMPRESA

Cada vez más frecuentemente, los trabajadores, fundamentalmente en el sector de los servicios, realizan su prestación laboral utilizando medios informáticos (ordenadores y sus múltiples complementos), a través de los que se comunican profesionalmente dentro de la empresa, y fuera de ella, con terceros (clientes, bancos, administraciones y otras instituciones).

El empresario es el titular de esos medios (*herramientas* se les suele llamar con una metáfora fabril), que por lo general (con la excepción del teletrabajo por cuenta ajena) radican en los propios locales de la empresa.

En principio, pues, el trabajador tiene el derecho y al tiempo el deber de utilizar esos medios de trabajo puestos a su disposición para el cumplimiento de la prestación debida, y el empresario está obligado a proporcionar esos elementos en adecuado estado de servicio.

También en principio, el empleo de esos instrumentos informáticos está destinado exclusivamente al cumplimiento del trabajo convenido y, por tanto, al fin técnico-productivo empresarial. Es evidente que el empresario no cede esos elementos de trabajo al trabajador para que éste los utilice para fines extralaborales o extraempresariales.

### 1. *Sobre el uso particular de los medios informáticos de la empresa*

Este es, ciertamente, el esquema de principio. En la práctica, sin embargo, se produce un sistemático deslizamiento en el uso de los ordenadores de las empresas que, casi inevitablemente, conduce a que los trabajadores los utilicen también para su uso personal. Este uso de instrumentos de comunicación de las empresas para asuntos propios de los trabajadores no es nuevo; piénsese en la utilización extralaboral, absolutamente integrada en la vida cotidiana de las empresas, del teléfono de las empresas por trabajadores, utilización que sólo excepcionalmente ha planteado problemas de

abuso sancionable. Ahora bien, que exista de hecho una situación generalizada de permisividad empresarial ante la utilización extralaboral del correo electrónico de la empresa no genera un verdadero derecho, como se ha encargado de precisar la STS de 26 de noviembre de 2001, sobre la que se volverá más adelante.

El problema práctico radica en que lo que pudiéramos llamar las *tentaciones* del ordenador para emplear el tiempo de trabajo en actividades privadas son mucho mayores que las que puede implicar el teléfono. Como anécdota reveladora, se cita la existencia de páginas *web* cuyo propósito explícito es el de hacer perder el tiempo en el trabajo.

A falta de una regulación legal específica de la materia (en España, como en la mayor parte de los ordenamientos nacionales y en el propio derecho comunitario), el importante tema del posible uso de los ordenadores de las empresas para fines particulares de los trabajadores debe, si es que se quiere introducir seguridad jurídica en tan delicada cuestión, ser abordado por la negociación colectiva, por la contratación individual o unilateralmente por el empresario a través del ejercicio de su poder directivo, expresado en órdenes generales (instrucciones, circulares, códigos de buenas prácticas, etc.) o singulares. A través de esos medios, en efecto, puede autorizarse dicho uso privado, así como su contenido y límites, y las sanciones derivadas de una utilización desviada. También esos medios jurídicos pueden, lisa y llanamente, prohibir el uso particular de los aparatos informáticos a los trabajadores. No existe, evidentemente, ningún fundamento constitucional ni legal que apoye la existencia de un derecho del trabajador a servirse en provecho propio de bienes de la empresa como son los ordenadores. Ese aprovechamiento, por tanto, sólo podría encontrar su título jurídico en un pacto con el empresario, o en una concesión expresa o tácita de éste (la STS de 26 de noviembre de 2001 exige que la autorización sea expresa); pacto o concesión con los que el empresario, igual que viene ocurriendo con el teléfono e incluso con el fax, atiende a usos y exigencias propios de nuestro tiempo, y contribuye a la vez a la creación de un clima satisfactorio en la empresa.

Ello no obstante, nada se opone jurídicamente a que el empresario opte por prohibir la utilización de los instrumentos informáticos de la empresa para fines particulares del trabajador. Hay ejemplos de ello: el Convenio Colectivo de Telefónica Media, 2001, y las normas para uso racional del correo electrónico del BBVA. En tales casos, el aprovechamiento personal por el trabajador del utillaje informático de la empresa constituye un acto de desobediencia sancionable, al considerarse que transgrede la buena fe

debida y que perjudica a la empresa, cuando menos al reducir el tiempo de trabajo del operador y eventualmente de sus compañeros de trabajo.

Aun no existiendo prohibición, la falta de autorización pactada o unilateral para usar particularmente el correo electrónico de la empresa deslegitima al trabajador para tal utilización (como se desprende claramente de la STS de 26 de noviembre de 2001).

## 2. *Sobre la utilización ilegal o abusiva de los medios informáticos de la empresa*

Por otra parte, aun contando el trabajador con el consentimiento del convenio u otro tipo de acuerdo o del empresario para utilizar para fines propios el ordenador de la empresa, puede ocurrir que esa utilización sea ilegal o abusiva, es decir, desborde los límites fijados por la ley o por lo que socialmente se considere uso razonable. Ilegal será, desde luego, el empleo del ordenador de la empresa para dañar los intereses de ésta y/o lo de terceros (v.gr.: divulgando secretos del negocio o de los clientes, o difamando a la entidad o a sus directivos, o transmitiendo mensajes injuriosos o que impliquen *acoso sexual en el ciberespacio* especialmente frente a compañeros de trabajo, o difundiendo virus informáticos, etc.). Los Tribunales del Orden Social han tenido ocasión de conocer asuntos de esta naturaleza. Así, el caso del trabajador que satura el ordenador de la empresa introduciendo en él, para sus propios fines, 200 programas ajenos a ésta así como la lista de clientes de otra empresa (STS 8 octubre 1988), o el conocido caso del empleado del Deutsche Bank que transmitió en horario laboral y a lo largo de cinco semanas 140 mensajes de contenido humorístico, sexista y obsceno, siendo despedido por ello, y considerado procedente el despido por la jurisdicción (STSJ de Cataluña, de 14 de noviembre de 2000), o el trabajador que envía e-mails despectivos y obscenos para empleados de la propia empresa, que por añadidura había prohibido expresamente la utilización de los ordenadores para asuntos particulares. La STSJ de Cataluña, de 5 de julio de 2000, enjuiciando este último caso, negó que se estuviera ante una correspondencia privada generadora del deber de secreto de terceros, sino, simplemente, ante un caso de “utilización indebida de ... instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales”, lo que autorizaba a la empresa a ejercer un control sobre la utilización de esos medios por los trabajadores.

Tales comportamientos son claramente lesivos de los intereses de la empresa, y pueden serlo además de los derechos de terceros. En tal sentido, constituyen vulneraciones del deber de buena fe y disminuciones voluntarias del rendimiento debido, que pueden ser merecedoras del despido (artículo 54.2.d ET).

Un importante problema jurídico relativo a la sanción de este tipo de incumplimientos es el de la búsqueda de pruebas por el empresario. Como es sabido, las pruebas obtenidas con violación de derechos fundamentales carecen de validez (artículo 11.1 LOPJ); esta regla ha dado lugar a una jurisprudencia muy estricta, tanto en materia penal como laboral: recuérdese el caso de la conversación telefónica de un trabajador ofreciendo la venta de unos langostinos hurtados a su empresa. La STS de 10 de octubre de 1990 rechazó tal medio de prueba por contrario al derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador. Dudas sobre la validez de la prueba se presentan también en el caso del trabajador que, fortuitamente, abre el correo electrónico de otro y descubre mensajes ilícitos (despectivos y de acoso sexual), que pone en conocimiento del empresario; en este supuesto, que resolvió el TSJ de Cataluña en S. de 5 de julio de 2000, el problema quedó zanjado porque el trabajador responsable autorizó que se verificara una auditoría sobre sus correos, lo que confirmó su comportamiento desviado, no obstante lo cual la sentencia reputó, en cuanto al fondo, improcedente el despido.

El empresario que decida garantizar que el trabajador utilizará el ordenador para fines laborales y no de modo ilegal o abusivo, está legitimado para articular los oportunos medios de prevención y en su caso detección de comportamientos ilícitos con el fin de evitarlos y sancionarlos. Más aún: el empresario está obligado a velar porque no se produzcan agresiones informáticas de un trabajador a otro u otros, en virtud del control que ejerce sobre el medio de trabajo. Es, por tanto, ajustado a derecho que el empresario instale sistemas de detección de tales actos, o que bloquee el acceso a determinadas direcciones de internet.

Para evitar lesionar derechos fundamentales del trabajador, y específicamente el derecho de éste a la intimidad personal, son preferibles los sistemas de control formal, que, obviando entrar en el contenido de los mensajes, se limiten a registrar la entidad de los interlocutores, el número de mensajes, la duración de éstos, etc.; aunque tampoco estas técnicas controladoras están exentas del riesgo de invadir el derecho a la intimidad (así, STEDH de 2 agosto 1984, caso Malone).

Como regla general, siempre que el trabajador no cuente con autorización para utilizar con fines particulares el ordenador de la empresa, habrá que presumir que el control del empresario no invade la intimidad o *privacidad* del trabajador, puesto que el empleo por éste del ordenador es por definición un comportamiento laboral, profesional, y, por tanto, no privado, y, por consiguiente, un comportamiento sujeto a controles análogos a los previstos en el artículo 18 ET, que regula, como es sabido, los registros que el empresario puede ordenar sobre la persona y pertenencias del trabajador con el fin de proteger el patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores. En tal sentido, incluso el empresario que escrutara los llamados *hábitos de navegación* de un trabajador no autorizado a usar privadamente el ordenador de la empresa, no estaría incurriendo en vulneración de secretos ni en violación de la intimidad del trabajador, ya que el espacio investigado sería *de iure* puramente laboral o profesional. Las comunicaciones no estarían amparadas, pues, por el secreto que impone el artículo 18.3 CE, y el empresario podría ejercer *per se* su control, sin necesidad de consentimiento del trabajador ni de autorización judicial. Cuestión distinta sería que los resultados de esa indagación empresarial se hicieran públicos en la red, como al parecer ha ocurrido recientemente en una universidad pública española.

Con carácter general, y con independencia de que el empresario haya detectado ningún incumplimiento concreto, pueden instalarse mecanismos preventivos de control, sistemas de *monitorización* de los ordenadores, etc., de los que en todo caso deberá informarse a los trabajadores y a sus representantes. Asimismo es posible autorizar la creación de *carpetas* específicas para el archivo de mensajes privados, que estarían protegidas por la confidencialidad de la correspondencia.

### III. EL CONTROL INFORMÁTICO DEL EMPRESARIO SOBRE EL TRABAJADOR Y SUS LÍMITES

Las nuevas tecnologías han proporcionado a los empresarios métodos para ejercer controles rigurosos sobre la prestación laboral y, por tanto, sobre los trabajadores mismos. Básicamente, esas tecnologías comprenden los sistemas de control audiovisual y los sistemas de control informático. Estos últimos pueden afectar tanto a los trabajadores presentes en centros de trabajo como a los situados fuera de éstos (los llamados *teletrabajadores*). En efecto, en el teletrabajo interactivo u *on line*, el proceso de trabajo que-

da sometido a un control dotado de una intensidad y continuidad desconocidos en los trabajos ordinarios. Este modelo de teletrabajo se configura sobre la base de un sistema informático del que es titular el empresario; éste, además, ejerce su poder directivo imponiendo, y en su caso modificando, el programa operativo (*software*) que debe utilizar el trabajador, y al que éste queda estrictamente sometido. El empresario puede controlar *en tiempo real* el desenvolvimiento de la prestación de trabajo, en ejercicio siempre de las facultades de *dirección y control* que le confiere el artículo 20 ET. De acuerdo con el apartado 3 de este artículo, el empresario está legitimado para “adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”. Tal previsión, por tanto, cubre la facultad patronal de controlar informáticamente al trabajador en su trabajo, comprobando sus tiempos y ritmos de trabajo, su rendimiento, programas utilizados, etc.; es obvio que queda fuera de ese ámbito de control la vida privada del trabajador. Por otra parte, el propio artículo 20.3 ET, inspirándose en el crucial artículo 10 CE, exige al empresario que, al adoptar los referidos medios de control, respete la *dignidad humana* del trabajador.

#### IV. DERECHO DEL TRABAJADOR A LA PROTECCIÓN DE SUS DATOS INFORMATIZADOS

Este derecho tiene su fundamento en el artículo 18.4 CE: “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

Este límite a la llamada *libertad informática* rige también en el ámbito de las relaciones laborales, en la medida en que también en éstas están vigentes los derechos al honor y a la intimidad. Tales derechos han de ser preservados en el contexto actual en el que los empresarios, sobre todo grandes y medianos, poseen un importante depósito de informaciones acerca de sus trabajadores, a menudo registrado en bases informatizadas de datos.

La LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, extiende, en efecto, su garantía a los datos sobre soporte informático. Estos datos han de recogerse y utilizarse para finalidades “determinadas, explícitas y legítimas”, no “incompatibles” con los objetivos legales. Esto es, los datos obtenidos para una finalidad no pueden aplicarse a otra distinta (artículo 13 LO 15/1999). Para garantizar la recta aplicación de dichos

datos, el trabajador tiene derecho a conocerlos, así como a que se mantenga la confidencialidad respecto de los de carácter reservado.

Consciente de la importancia del derecho a la reserva de datos en el ámbito laboral, la citada LO dedica a la materia tres preceptos:

- Artículo 6.2: como excepción a la regla general que exige el “consentimiento inequívoco” del afectado (artículo 6.1.) para el tratamiento de datos personales, se dispensa de tal autorización respecto de los datos, entre otros, referentes a las partes del contrato de trabajo y necesarios para el cumplimiento de éste.
- Artículo 7.2: como *excepción de la excepción* (Cámara Botía), si se precisa consentimiento del afectado cuando los datos se consideran *sensibles*. Cabría hablar en primer lugar de una sensibilidad máxima, referida a los datos sobre creencias, ideologías, religión y afiliación sindical, respecto de la cual se exige el consentimiento expreso y además escrito. La verdad es que no se entiende para qué necesita el empresario, salvo supuestos de determinadas *empresas ideológicas*, conocer la ideología o religión de un trabajador. Distinto es el caso de la afiliación sindical, de obligada comunicación cuando el trabajador autorice al empresario el descuento de su salario de la cuota sindical para su ulterior abono al sindicato (artículo 11.2 LOLS). Por cierto, la LO 15/1999 (artículo 7.4) prohíbe los ficheros creados exclusivamente para almacenar datos “que revelen la afiliación sindical”.  
Junto a esta *sensibilidad mayor*, puede hablarse de una *sensibilidad menor*, referida a los datos sobre origen racial, salud (sobre cuyos datos dicta reglas especiales el artículo 7.6 y 8 de la LO 15/1999) y vida sexual, cuando una ley lo establezca o el afectado preste su consentimiento expreso, sea escrito o verbal.
- Artículo 7.2: como excepción a la excepción de la excepción (o sea, vuelta a la mera excepción), establece que los sindicatos no precisan el consentimiento expreso —la no oposición se entenderá como aceptación tácita— de los afiliados para crear sus ficheros de miembros (lógicamente, si lo necesitan para ceder a terceros esos datos).

Una aplicación de gran resonancia del derecho a la libertad informática de los trabajadores, en relación con la libertad sindical, fue la que dio lugar al conjunto de más de 20 sentencias del TCo (iniciado con la 11/1998, de 13 de enero) recaídas sobre una serie de litigios sustancialmente coin-

cidentes: declarada una huelga en RENFE, la empresa descontó el salario de los días correspondientes a la práctica totalidad de los afiliados al sindicato convocante CCOO, cuya afiliación conocía a través de la clave informática para el descuento de la cuota sindical. Muchos trabajadores afectados por el descuento no habían secundado la huelga, habiéndolo comunicado además en su día a la empresa. Advertida ésta de su error, procedió al reintegro de los descuentos indebidos, pese a lo cual los afectados plantearon frente a ella demandas individuales de tutela de la libertad sindical. Estimada la reclamación en la instancia y revocada la sentencia del Juzgado de lo Social en suplicación, el TCo decidió el recurso de amparo declarando que se había producido por la empresa una utilización desviada de la clave informática, que había sido facilitada por CCOO a los solos efectos del descuento de la cuota sindical (cláusula *chek-off*); por tanto, se vulneraron el derecho a la libertad sindical y el derecho a la libertad informática, lo que justificó la condena a la empresa para que indemnizara a los trabajadores afectados.

## V. EL CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN SINDICAL

El derecho de los sindicatos a transmitir información a sus afiliados y, en caso de sindicatos más representativos, a todos los trabajadores (artículo 8 LOLS) puede hacerse discurrir a través del correo electrónico, siempre que sindicato y empresa lleguen a un acuerdo al respecto. Alcanzado ese acuerdo es obvio que el uso por el sindicato de dicho medio de comunicación habrá de ser razonable y proporcionado.

Lo que decimos de los sindicatos es predicable de las representaciones unitarias (artículo 64.12 ET).

En esta materia es de interés la cita de la STS de 26 de noviembre de 2001, que casó la SAN de 6 de febrero de 2001. Esta última había resuelto un conflicto colectivo basado en el hecho de que el sindicato CCOO, que venía remitiendo normalmente y sin oposición de la empresa, información a los trabajadores de ésta a través del servidor interno de la misma. Comenzó a enviar a partir de un determinado momento una masiva avalancha de e-mails, que produjo un efecto *spam* colapsando al servidor interno de la empresa. Adoptada por la empresa la decisión de rechazar los mensajes de dicha procedencia, tal decisión fue impugnada ante la Sala de lo Social

de la AN, mediante demanda de conflicto colectivo de cierta vaguedad, puesto que en ella se pedía la genérica declaración de que el sindicato tenía derecho a transmitir información de interés sindical a sus afiliados y demás trabajadores a través del correo electrónico. La SAN estimó parcialmente la demanda y resolvió, conciliadoramente, que el sindicato y sus secciones sindicales tenían derecho a enviar correos electrónicos de interés sindical a sus afiliados y a los demás trabajadores, pero sujetándose a reglas de “medura y normalidad inocua” para no perjudicar las comunicaciones de la propia empresa. Recurrida en casación ordinaria la sentencia de la AN, la sentencia de la Sala IV del TS de 26 de noviembre de 2001 estimó el recurso, anulándola. La doctrina que sienta este fallo es tan clara como importante: la utilización del correo electrónico de la empresa por el sindicato para ser lícita, más allá de ser mesurada o normal, tiene que estar autorizada por convenio colectivo u otro tipo de acuerdo o por decisión expresa del empresario, sin que la mera tolerancia de hecho genere la adquisición de un derecho *ad futurum*.

Más difícil es que el empresario pueda controlar el contenido de la información sindical, a no ser que pactara la previa comunicación por el sindicato de esos contenidos, lo que no siempre será oportuno.

Terminando ya: la compleja materia tratada plantea no pocos interrogantes, de los que aquí sólo hemos podido señalar los más significativos. Tales interrogantes, si en sus líneas más generales podrían ser abordados por la ley, en sus detalles sólo pueden ser regulados con eficacia por la negociación colectiva, que asume así una nueva e importante responsabilidad.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

BONILLA BLASCO, J., “Los efectos jurídicos del correo electrónico en el ámbito laboral. (Comentario a la STSJ Madrid del 23 de abril de 2001)”, *RL*, núm. 13, julio de 2001.

CARDONA RUBERT, Ma. J., *Informática y contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

———, “Control del correo electrónico de los empleados. Transgresión de la buena fe contractual. Comentario a la STSDJ Cataluña 14 noviembre 2000”, *AS*, núm. 17, enero, 2001.

FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, C., “Una propuesta de regulación del uso de los medios electrónicos de comunicación en la empresa”, *RL*, núm. 24, diciembre, 2001.

GARCÍA-NÚÑEZ SERRANO, F., “La regulación sobre protección de datos personales y su incidencia en el ámbito laboral”, *AS*, núm. 21, marzo, 2001.

LUJÁN ALCARAZ, J., “Uso y control en la empresa de los medios informáticos de comunicación”, *AS*, núm. 3, mayo 2001.

MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, CES, 2002.

MATEU DE ROS, R. y CENDOYA, J. M. (coord.), *Derecho de internet*, Pamplona, Aranzadi, 2000.

THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, 2a. ed., Madrid, CES, 2001.

VAL ARNAL, J. J. de, “El correo electrónico en el trabajo y el derecho a la intimidad del trabajador. Comentario a la STSJ Cataluña 5 julio 2000”, *AS*, núm. 17, enero, 2001.