

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 22 de marzo de 2021 [ROJ STS 1539/2021]

VULNERA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LIBERTAD SINDICAL Y NO DISCRIMINACIÓN LA PROHIBICIÓN DE ACCEDER AL CONTENIDO SINDICAL DE PÁGINAS WEB PARA ALGUNOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

El criterio diferenciado de la empresa a la hora de reconocer el acceso a páginas web de contenido sindical a los trabajadores en función de sus competencias y niveles profesionales marca el razonamiento central de esta sentencia que, adaptándose a las actuales circunstancias de uso generalizado de la tecnología, describe en detalle hasta qué punto los trabajadores no han recibido un mismo trato a la hora de utilizar medios de trabajo de naturaleza digital.

En un primer intento de resolver pacíficamente el conflicto, el presidente del sindicato ASEPAN (Asociación Española de Profesionales de la Gestión Aeroportuaria y de la Navegación Aérea) dirigió un correo electrónico a la directora de Organización y Recursos Humanos de la empresa AENA, en petición de que se permitiera a los trabajadores acceder a las páginas de todos los sindicatos con presencia en la empresa. Venía siendo práctica reiterada permitir la visualización de solo las páginas web de los sindicatos más representativos, en tanto que otros sindicatos debían conformarse con la simple consulta de blogs, de acceso generalizado para toda la plantilla, pero con diferencias internas entre los trabajadores, cuyas competencias más básicas actuaban como freno en cuanto al pleno reconocimiento de la libertad sindical en su vertiente informativa.

Dicho correo fue contestado en el sentido de remitirse a la Política de Acceso a Internet de AENA, reconociendo, en efecto, que algunas páginas web sindicales son accesibles a todos los usuarios (trabajadores) de AENA, pero que, en otros casos, se aplica la doctrina jurisprudencial del TC y el TS en cuanto a otorgar un mayor protagonismo a los sindicatos más representativos o que cuenten con presencia en los comités de centro o, finalmente, que ostenten la condición de delegados de personal, motivo por el cual, y habida cuenta de que ASEPAN no acreditaba tales exigencias, fue excluido por la empresa del disfrute de tales prerrogativas.

En este sentido, la sentencia expone los planes de la empresa, definidos ocho años antes de la presentación de la citada reclamación, en que, afirmando salvaguardar los derechos fundamentales, señaladamente el secreto de las comunicaciones y la intimidad y dignidad de los trabajadores, se estableció un filtro de contenidos, para permitir el uso de internet de conformidad a los intereses profesionales de AENA. Gracias a la aplicación implantada, se procedió a instaurar políticas distintas de acceso en función del perfil de los usuarios, siempre en relación con los cometidos de su ocupación, si bien con una cierta tolerancia de la empresa, que permitiría el uso para fines particulares con la prudencia necesaria. Se articuló así un triple control de acceso

(básico, medio y avanzado), el primero de ellos, de aplicación automática para todos los trabajadores, en unos casos, sin límite de tiempo, pero, en otros, con un límite máximo de conexión diaria en aras de ese uso moderado de contenidos externos a sus tareas. En segundo término, el nivel medio segregaría a aquellos trabajadores que necesitaran en su trabajo un uso más frecuente de internet de aquellos que, en su caso, precisaran de este acceso y hubieran de solicitarlo expresamente. Por último, en el nivel avanzado se situarían los puestos de responsabilidad, sin límite de acceso. Las páginas web de sindicatos serían accesibles desde el nivel medio, si bien aquellos que ostentaran la condición de más representativos o acreditaran presencia en el comité de centro quedarían libres de restricciones y sus páginas permitirían un visionado general por parte de la plantilla.

Tras un segundo intento infructuoso de rectificación dirigido a la empresa, se presenta ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional demanda de conflicto colectivo, por entender la práctica empresarial como vulneradora de los derechos fundamentales de libertad sindical y de no discriminación. Dicha sentencia desestima la demanda, motivo por el que el sindicato decide presentar recurso de amparo ante el TS, sobre la base de una pretendida igualdad que ha de extenderse a todos los trabajadores en el acceso a la información sindical, ya que es un derecho que no forma parte de los condicionantes de cada puesto de trabajo.

Nadie duda de que la empresa ostenta un derecho legítimo a controlar el uso adecuado por parte de sus trabajadores de las herramientas o medios técnicos de su propiedad, pero ello ha de garantizar simultáneamente la salvaguarda de los derechos fundamentales de la plantilla. El elemento básico a valorar sería, pues, la vulneración de derechos fundamentales con carácter selectivo, que afectaría en particular a los trabajadores de perfil informático básico en relación a aquellos otros con niveles medio y avanzado.

El Tribunal comienza delimitando la correcta legitimación del sindicato para erigirse en defensor de los intereses de los trabajadores afectados, sean o no afiliados al mismo, pero que compartirían una misma situación de vulnerabilidad en el reconocimiento de sus derechos sindicales. Así, es evidente que la defensa frente a una eventual discriminación que atenta contra el interés genérico de un grupo de trabajadores no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino que es precisa la intervención de un ente colectivo, cual es el sindicato. El papel que este ha de cumplir no se reduce, sin más, a una actuación frente a posibles vulneraciones de la libertad sindical, sino también cuando está en juego algún otro derecho fundamental, cual sería, en concreto, la igualdad y la prohibición de un trato discriminatorio.

Una vez resuelto el plano de la legitimación, el TS reproduce su doctrina anterior, con apoyo, asimismo, en pronunciamientos del TC, de que no toda desigualdad de trato supone una infracción del precepto constitucional de igualdad. Podrán existir desigualdades, que no discriminaciones, cuando concurra alguna causa objetiva y razonable que las justifique, siendo preciso, al respecto, efectuar un juicio de proporcionalidad para despejar posibles dudas. Ello adquiere una mayor relevancia en el

ámbito laboral, donde el singular instrumento normativo que es el convenio colectivo permite una mayor flexibilización de los derechos fundamentales y, en particular, del principio de igualdad y no discriminación, siendo admisible el recurso a otros valores que encuentran su origen en la autonomía de la voluntad de las partes.

El TS no encuentra justificación a un distinto trato interno entre la diferente tipología de trabajadores que se ha descrito anteriormente. No se trata de filtrar contenidos intrascendentes, ajenos por completo al entorno laboral. Es, por el contrario, una información sindical directa, de sindicatos que, demuestren o no presencia en los órganos de representación e independientemente de que ostenten la condición de más representativos, ejercen su labor de transmisores de todas aquellas cuestiones de interés para los trabajadores de la empresa, de manera indiferenciada. No existe, por tanto, una causa de justificación adicional a la mera alegación del desempeño de un distinto puesto de trabajo. Siendo esto así, el Tribunal estima el recurso y, por consiguiente, aprecia como vulneradora de los derechos fundamentales de libertad sindical y de igualdad la actuación empresarial, que impide a los trabajadores que han recibido esa clasificación básica disponer de las mismas condiciones de acceso informativo que al resto de trabajadores catalogados en función de su desempeño, y valorando de modo prioritario la ausencia de una justificación objetiva y suficiente de ese trato desigual y discriminatorio que a todas luces se ha producido y que no encuentra un fundamento sólido para otorgarle una interpretación alternativa.

María Cristina POLO SÁNCHEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Salamanca
polo@usal.es