

Libertad sindical y regulación restrictiva en convenio colectivo del flujo de información sindical a través de los medios digitales de la empresa. ¿Es legítimo un derecho a la censura?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 1339/2024, de 11 de diciembre**

Carolina Martínez Moreno

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Oviedo (España)

cmmoreno@uniovi.es | <https://orcid.org/0000-0003-2755-7485>

Extracto

La circulación fluida de información y la expresión libre de opiniones forman parte del contenido esencial de la libertad sindical. Y el uso de las herramientas digitales disponibles en la empresa como medio de comunicación y transmisión de información de interés es un derecho consolidado desde la Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005. Aunque también resulta constitucionalmente lícito someter ese empleo a ciertas condiciones, como que se trate de un uso inocuo, que no suponga un gravamen para la empresa, y que se respeten las reglas y límites que se hubieran podido establecer. Empresas y negociación colectiva proporcionan códigos, protocolos y reglas de uso. El Tribunal Supremo se ocupa una vez más de intentar dar solución a un caso litigioso.

Palabras clave: libertad sindical; derecho a la información; libertad de expresión; uso sindical del correo electrónico; uso de medios digitales empresariales; poderes empresariales; negociación colectiva.

Recibido: 06-02-2025 / Aceptado: 07-02-2025 / Publicado: 06-03-2025

Cómo citar: Martínez Moreno, C. (2025). Libertad sindical y regulación restrictiva en convenio colectivo del flujo de información sindical a través de los medios digitales de la empresa. ¿Es legítimo un derecho a la censura? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1339/2024, de 11 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 121-127. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24351>

Freedom of association and restrictive regulation in the collective agreement of the flow of union information through the company's digital media. Is a right to censorship legitimate?

Commentary on the Ruling of the Supreme Court 1339/2024,
of December 11

Carolina Martínez Moreno

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Oviedo (Spain)

cmmoreno@uniovi.es | <https://orcid.org/0000-0003-2755-7485>

Abstract

Circulation of information and the free expression of opinions are part of the essential content of freedom of association. And the use of digital tools available in the company as a means of communication and transmission of information of interest is a right stated since Ruling of the Constitutional Court 281/2005. Although it is also constitutionally legal to subject this employment to certain conditions, such as that it is a harmless use, that it does not entail a burden on the company, and that the rules and limits that could have been established are respected. Companies and collective bargaining provide codes, protocols and rules of use. The Supreme Court is once again trying to resolve a contentious case.

Keywords: trade union freedom; right to information; freedom of expression; union use of email; use of business digital media; business powers; collective bargaining.

Received: 06-02-2025 / Accepted: 07-02-2025 / Published: 06-03-2025

Citation: Martínez Moreno, C. (2025). Freedom of association and restrictive regulation in the collective agreement of the flow of union information through the company's digital media. Is a right to censorship legitimate? Commentary on the Ruling of the Supreme Court 1339/2024, of December 11. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 121-127. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24351>

1. Marco de ordenación del uso sindical del correo electrónico y las herramientas digitales

Pese a que el [Estatuto de los Trabajadores](#) y la [Ley orgánica de libertad sindical](#) siguen refiriéndose al tablón de anuncios como soporte de la información sindical, el uso de las herramientas digitales como medio de comunicación y transmisión de información de interés entre la representación de los trabajadores y las personas integrantes de la plantilla es un derecho que está fuera de toda duda desde el relevante hito doctrinal que representó la Sentencia del Tribunal Constitucional ([STC](#)) 281/2005. De conformidad con una consolidada y bien conocida doctrina constitucional, la circulación fluida de información y la expresión libre de opiniones forman parte del contenido esencial de la libertad sindical, son fundamento de la participación en la empresa, permiten el ejercicio cabal de la acción sindical y propician, en fin, el desarrollo de la democracia y el pluralismo sindicales. Y el empleo para ello de los instrumentos, equipos o dispositivos que ya existan en la empresa y puedan ser medios eficientes para la comunicación y transmisión de noticias, comunicados y opiniones con relevancia laboral estaría asimismo amparado por el derecho fundamental reconocido en el [artículo 28.1 de la Constitución española](#). Eso sí, también resulta constitucionalmente lícito someter ese empleo a ciertas condiciones, como que se trate de un uso inocuo o no dañino, que no suponga un gravamen o coste adicional para la empresa, y que se respeten las reglas y límites que, en su caso, se hubieran podido establecer. Prevalenciando, en caso de conflicto, el interés empresarial en defender su capacidad productiva y organizativa. En la práctica, justo a raíz de aquel relevante pronunciamiento constitucional, empresas y negociación colectiva se han ocupado de establecer códigos, protocolos y reglas de uso que clarifiquen los términos, alcance y límites o condicionantes del uso de estos medios como canal de comunicación sindical. Respetando esas condiciones, poner injustificada o arbitrariamente obstáculos o impedimentos al ejercicio fluido, eficiente y actualizado de esas facultades constituiría una conducta lesiva de la libertad sindical.

El Tribunal Supremo ha tenido desde aquel momento numerosas ocasiones de analizar y enjuiciar situaciones de conflicto a propósito del ejercicio de estos derechos y, en concreto, del posible uso de esos medios e instrumentos; que se han resuelto, justamente, en aplicación de esa doctrina, considerando que no existía lesión cuando la negativa u óbice opuesto por la empresa tenía fundamento en dificultades o gravámenes excesivos acreditados (por ejemplo, en las SSTs de [17 de junio de 2010, rec. 68/2009](#), o de [22 de junio de 2011, rec. 153/2010](#)); y, al revés, calificando la conducta, práctica o decisión empresarial

como vulneración de la libertad sindical en el caso contrario. En muchos de esos supuestos, la lesión se produce a resultas de un trato diferente entre sindicatos; por ejemplo, en la [STS de 15 de enero de 2019 \(rec. 220/2017\)](#), donde la empresa bloqueaba, retrasaba u omittía en sus comunicaciones a la plantilla únicamente las notas de una organización sindical. Esta sentencia tiene un singular interés, porque la sala –tal vez sería más correcto decir la ponente– no duda en enviar una llamada de atención a las partes en conflicto, por tratarse de un debate que no hubiera debido llegar al máximo grado jurisdiccional para resolverse, cuando estaba claro que no concurrían circunstancias que pudieran justificar la negativa, habida cuenta de que el resto de sindicatos con presencia en la empresa podían ejercitar su derecho sin problema alguno. En un supuesto similar, y muy poco tiempo después –casi coetáneamente–, la [STS de 21 de febrero de 2019 \(rec. 214/2017\)](#) vuelve a estimar la existencia de lesión de la libertad sindical por una negativa de la empleadora a permitir el uso del correo electrónico, sin causa justificada, a un determinado sindicato. Y más recientemente, en la muy diáfana [STS de 25 de abril de 2023 \(rec. 334/2021\)](#), se resuelve en idéntico sentido en relación con una negativa de la empresa –de nuevo una entidad bancaria– a remitir una circular de un sindicato a las direcciones de correo corporativas de toda la plantilla. Y ello pese a la existencia de un acuerdo alcanzado en conciliación conforme al cual la empresa se había comprometido a permitir a las secciones proceder al envío de comunicaciones al conjunto de trabajadores de la compañía. En esta magníficamente construida y razonada sentencia, la sala recuerda criterios homogéneos mantenidos en pronunciamientos precedentes como la [STS de 26 de abril de 2016 \(rec. 113/2015\)](#), la [STS de 2 de noviembre de 2016 \(rec. 262/2015\)](#) o la [STS de 27 de mayo de 2021 \(rec. 151/2019\)](#), que con claridad expresa que el «control previo» por la empresa del contenido de la información sindical es incompatible, con carácter general, con ese derecho a informar que forma parte de la libertad sindical. Y, en fin, la [STS de 25 de enero de 2023 \(rec. 62/2021\)](#), que compendia la jurisprudencia existente sobre el derecho de las secciones sindicales a que la empresa les facilite una cuenta de correo para poder comunicarse con la totalidad de la plantilla.

2. El supuesto de hecho enjuiciado en este caso

Una primera peculiaridad del asunto sobre el que versa la [STS 1339/2024, de 11 de diciembre](#) –objeto de este comentario–, es que la controversia surge de la impugnación del [I Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa \(BOE de 28 de febrero de 2018\)](#), en concreto, de algunos pasajes de su artículo 82.2 que la organización promotora del procedimiento considera lesivos de la libertad sindical y el derecho al secreto de las comunicaciones. La regulación convencional que se cuestiona –y que la sentencia reproduce textualmente de una manera repetitiva y con bastante desorden, que resulta no solo innecesaria, sino que oscurece y dificulta la comprensión– básicamente se refiere a la articulación de una operativa o protocolo para la transmisión de comunicaciones por parte de las secciones sindicales, que, por un lado, da preferencia al uso de otros canales (la intranet, las *newsletters* de recursos humanos y la comunicación corporativa), y reserva el envío de correos masivos para

los supuestos específicos de celebración de procesos electorales y de negociación –que es el caso del supuesto de hecho– o cuando concurran circunstancias excepcionales que lo justifiquen (temas estratégicos de gran impacto y máximo interés, o situaciones de urgencia o crisis en que no pueda utilizarse otro canal). Por otra parte, y de acuerdo con una «práctica habitual» (dice el clausulado del convenio), el envío de la información se canaliza, primero, mediante la remisión de la información que se pretenda publicar a la representación de la empresa, que acusa recibo y gestiona a continuación la publicación en la intranet a través de la unidad de recursos humanos, que es la que, finalmente, autoriza, en su caso, el envío de correos electrónicos masivos en los que se incluye un enlace a la intranet donde aparece el texto del comunicado.

Aunque se impugna el convenio, en realidad el conflicto surge a raíz de una negativa de la empresa a distribuir mediante el correo una comunicación de la federación sindical demandante a propósito de las negociaciones para la prórroga del convenio colectivo por entender que no se cumplían los presupuestos y condiciones pactados, pues se trataba de un comunicado que reiteraba una opinión que ya anteriormente se había manifestado y publicado en la intranet, y no se habían producido cambios ni novedades en el proceso negociador que justificaran un nuevo envío.

3. La clave del fallo

La sala comienza por dirimir una cuestión procesal previa, presupuesto de viabilidad del recurso, consistente en si pudiera estimarse la concurrencia de una pérdida sobrevenida del objeto litigioso, consecuencia de haberse publicado el [II Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa \(Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo –BOE 28 de febrero–\)](#), que deroga la versión anterior, que es la impugnada. De nuevo con prolijidad excesiva, y una poco útil o prescindible reproducción textual de las sentencias que contienen la doctrina aplicable (SSTS de [6 de marzo de 2024, rec. 282/2021](#), y de [26 de junio de 2024, rec. 162/2022](#)), se llega a la sencilla conclusión de que el objeto debatido sigue vivo, puesto que el nuevo convenio regula igualmente el uso de la intranet, el portal sindical y el correo electrónico; y, por lo que a la concreta cuestión litigiosa que ha de resolverse atañe, el pasaje del texto problemático se redacta en términos prácticamente idénticos a los del anterior convenio.

Respecto del fondo del asunto, la sala resolverá en sentido desestimatorio el recurso de la organización demandante y confirmará la sentencia de la instancia dictada por la Audiencia Nacional con base en los siguientes argumentos: el primero, que la publicación de las informaciones sindicales en la intranet es imperativa y no se encuentra sometida a autorización previa, control empresarial ni límite alguno; el segundo, que el convenio se limita a establecer unos pasos, un procedimiento, y que en ese camino, el conocimiento por la empresa del contenido de las comunicaciones es «connatural» al medio empleado, la

intranet; y que los presupuestos para el uso del correo –con carácter general, racional y adecuado, y específicamente en el caso, limitado a ciertas circunstancias– no se cumplieran, sobre todo, porque los correos remitían a una comunicación que reiteraba otras ya publicadas con el mismo contenido.

La sala recurre a un argumento que podría considerarse a mayor abundamiento, justificando por qué su solución difiere de la alcanzada en sentencias anteriores, que acogen la doctrina ya conocida, y que la recurrente invoca para fundamentar la infracción denunciada, considerando que las respectivas situaciones litigiosas son dispares.

4. Valoración crítica

La lectura de esta [sentencia](#) me parece que provoca sentimientos encontrados y deja no pocas preguntas a las que habría que responder. El extracto del razonamiento realizado –que es posible obtener no sin salvar previamente algunos escollos para la cabal comprensión del problema y del hilo argumental de la sala– puede resultar reconfortante. No hay en verdad un serio obstáculo que la empresa haya opuesto para que el mensaje que se trataba de comunicar llegase a los destinatarios. Pero en un plano de mayor abstracción, y pese a que es cierto que la casación ordinaria ha de ceñirse con precisión a la concreta situación litigiosa y sus peculiares circunstancias, la regulación en cuestión, en particular en relación con el uso del correo electrónico, no deja de sembrar alguna duda. Sobre todo, porque es la empresa la que valora y autoriza los envíos masivos, y, como pone de relieve este asunto, se reserva una especie de control previo sobre la oportunidad o pertinencia de llevarlos a cabo. Lo que contraviene frontalmente la doctrina de la propia sala contenida en la ya citada [STS de 27 de mayo de 2021 \(rec. 151/2019\)](#), a la que aludía la posterior de [25 de abril de 2023 \(rec. 334/2021\)](#). Es más, el hecho de que los comunicados vayan preferentemente a la intranet, lo que permite el conocimiento del contenido por la empresa, tampoco resulta muy acorde con los parámetros constitucionales y doctrinales más arriba apuntados. Siguen, por tanto, la incertidumbre y la falta de un criterio claro en relación con esta materia.

En el capítulo de las preguntas, la primera es si acertó la organización demandante en optar por impugnar el convenio y no hubiera sido una mucho mejor estrategia procesal haber promovido una demanda de conflicto colectivo o de tutela de derechos fundamentales contra la estricta decisión de la empresa en ese caso. Aquí acierta de pleno la sala al decir que «si en algún hipotético supuesto, la empresa rechazara la publicación de una información en la intranet, ello podrá denunciarse e impugnarse por las vías y modalidades que procedan [...]», y que, en todo caso, el sindicato recurrente podría haber impugnado la actuación de la empresa en ese concreto episodio, por las modalidades procesales legalmente establecidas.

Desde un punto de vista más psicosociológico, en relación con el desenvolvimiento de las relaciones laborales, podría cernirse otra duda a propósito del modo de interpretar la conducta de la organización que firma una versión del convenio perfectamente coincidente con la del texto cuya validez está cuestionando y combatiendo hasta llegar al más alto grado jurisdiccional. Seguro que tiene alguna explicación, pero no podemos especular sobre ella.

En fin, esto solo como desahogo personal: recuerdo un texto inédito y conversaciones en torno a él con el admirado y añorado Aurelio Desdentado, que versaban sobre el lenguaje judicial y la estructura de las sentencias, que él clasificaba en áticas y asiáticas. Las primeras, expresión del amor a la belleza sencilla, elegante y limpia. Las segundas, de una factura menos amable.