



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00099/2022

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA Nº 99/2022

Fecha de Juicio: 21/06/2022

Fecha Sentencia: 27/06/2022

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 128 /2022

Proc. Acumulados: CCO 129/2022

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT),
FEDERACION DE SERVICIOS CCOO (CCOO),

Demandado/s: GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SLU.

Interesados: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), UNION SINDICAL OBRERA (USO), FEDERACION DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), SINDICATO OBRERO ARAGONES (SOA), FEDERACIÓ DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE CATALUNYA-INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FTC-IAC), FEDERACION DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS (CIG), ESPACIO DE PARTICIPACION SINDICAL (EPS), SOMOS SINDICALISTAS (SS)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA



Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional estima las demandas de CGT y CCOO frente a la empresa de contact center GSS. El empleador no puede exigir a los teletrabajadores que aporten una cuenta de correo corporativo particular, sino que debe proporcionarla él. El empleador debe garantizar la comunicación electrónica entre las secciones sindicales y los trabajadores, así como que estas dispongan de un tablón de avisos virtual y accesible proporcionado por la empresa.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2022 0000131
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000128 /2022

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 99/2022

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a veintisiete de junio de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En los procedimientos de CONFLICTOS COLECTIVOS 128/2022 y 129/2022 seguidos por demandas de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (Letrado Jose M^a Trillo Figueroa) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO (Letrada Sonia de Pablo Portillo) contra GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SLU. (Letrada Cristina Porta Canales). Interesados: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (Letrada Lourdes Herrezuelo Sánchez), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) (Letrada M^a Eugenia Moreno Díaz), FEDERACION DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (Letrado Juan Lozano Gallén), FEDERACION DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS (CIG) (Letrada Marta Carretero Martín), SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA) (no comparece),



FEDERACIÓ DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE CATALUNYA-
INTER-SINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA (FTC-IAC) (no comparece),
ESPACIO DE PARTICIPACIÓN SINDICAL (EPS) (no comparece), SOMOS
SINDICALISTAS (SS) (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido
Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 12.04.2022 se presentó demanda por CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO sobre conflicto colectivo, dicha demanda se registró con el número 128/2022.

El mismo día se presentó demanda por CCOO sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 129/2.022.

Segundo.- Previo requerimiento de subsanación, por Auto de 26-4-2.022 se acordó acumular las dos demandas y fijándose como echa para la vista el día 21 de junio de 2.022.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrada de CCOO se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia por la que:

- Se declare contraria a derecho la exigencia empresarial de poner a disposición el correo electrónico personal para completar la operativa de gestión de actividad y recursos humanos, así como las cláusulas de los contratos de teletrabajo que obligan a las personas trabajadoras a la puesta a disposición de este medio.

- Se declare la obligación de la empresa de poner a disposición del personal en teletrabajo un correo corporativo como medio necesario para el desarrollo de la actividad.

- Se declare contraria a derecho la negativa empresarial a suministrar los recursos precisos para garantizar la comunicación entre la representación social y la plantilla en la modalidad de teletrabajo.

Para ello señaló que la actividad de la empresa es la del contact center rigiendo sus relaciones laborales conforme al Convenio sectorial de dicho ramo de la actividad económica.

Que para la realización de trámites y comunicaciones relacionados con la gestión de recursos humanos, tales como comunicación de turnos y horarios, reconocimientos médicos, aprobación de políticas y procedimientos de obligado cumplimiento, solicitud de vacaciones y excedencias, etc.... el personal de operaciones debe acceder a las siguientes aplicaciones precargadas en los dispositivos de trabajo:

1.- GSS-NET: Intranet de la empresa utilizada para la comunicación de políticas generales de obligado cumplimiento, comunicación de vacantes, acciones formativas, promociones, plan de flexibilidad, etc....

2.- META4: Para descarga de nóminas, buzón de solicitudes de anticipos de nómina, solicitud de excedencias y permisos, adscripción a medidas del Plan de Igualdad y del Plan flexible.

3.- Las vacaciones se solicitan mediante entrega en papel en el centro de trabajo, o bien, mediante un formulario Google que exige correo electrónico personal para completar la entrega.

4- Para comunicación de turnos y variaciones del servicio la empresa genera listas de difusión por WhatsApp para cada campaña con los números de teléfono personales de la plantilla y para completar las gestiones alojadas en estos canales hay que rellenar formularios web que requieren, como campo obligatorio, incluir cuentas de correo personal.

Destacó que la obligatoria puesta a disposición del correo personal queda expresamente recogida en los contratos individuales suscritos por el personal que se encuentra en modalidad de teletrabajo.

Refirió que en septiembre de 2021 la mercantil sufrió un ciberataque que provocó la sustracción de datos personales motivo por el que se trasladaron a la plantilla una serie de recomendaciones en materia de revisión de seguridad de sus datos personales y correos electrónicos.

Denunció que CCOO viene reclamando desde 2.020 un medio electrónico que permita la comunicación con la plantilla y que la empresa viene declinando estas peticiones manifestando que la representación dispone de cuentas corporativas omitiendo que no existen tabloneros virtuales ni cuentas corporativas para el conjunto del personal, así, el responsable de Relaciones Laborales respondía en octubre de 2020: *“ustedes disponen de los medios indicados en el E.T. puestos a disposición. Como entenderán, los correos particulares de las personas trabajadoras no pueden ser distribuidos sin consentimiento expreso de los mismos. En cuanto a la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan ponerse en contacto con ustedes, lo pueden hacer a través de su cuenta de correo que la empresa les ha facilitado hace años”* y que *“en enero de 2021 la empresa se dirigió a las representaciones sociales de las empresas pertenecientes al grupo COVISIAN que desarrollan la misma actividad (GSS Line, GPV, GSS VENTURE, UNIGLOBAL y UNITONO) indicando la posibilidad de utilizar la aplicación de NOTE BOARD de Google Chrome para generar tabloneros que se integrarían en el portal del empleado, lo que fue declinado por la representación social por su deficiente funcionamiento.*

El letrado de CGT se afirmó y ratificó en su demanda, desistiendo de su petición de vulneración de derechos fundamentales, solicitando se dictase sentencia que:

- Se declare contraria a derecho la práctica patronal de requerir la puesta a disposición del correo electrónico personal en determinadas actuaciones u operativas de la relación laboral, así como la cláusula del contrato de teletrabajo por la que se obliga al trabajador a poner a disposición de la empresa el correo personal.

- Se reconozca el derecho a que ponga a disposición del personal de operaciones y en teletrabajo cuenta de correo corporativo en cuanto medio necesario para la actividad.

- Se declare el derecho a que se pongan a disposición los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa entre la RLT y las personas trabajadoras a distancia en la empresa, así como los correos corporativos ya implantados.

Fundó sus pretensiones en hechos similares a los invocados por CCOO, precisó que la herramienta ofertada por la empresa no permite colgar comunicados.

A dichas peticiones se adhirieron el resto de sindicatos comparecientes.

La empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda.

Indicó que no hay situación de trabajo a distancia ordinaria sino que la situación de teletrabajo es paliativa por el COVID y no ordinaria.

Refirió que es la adquirente de Grupo Unitono la cual se compró al Grupo Avanza y que dejó de tener el dominio de correo corporativo de dicha compañía y que Unitono fue disuelta en el día 1 de julio 2021 por absorción.

Señaló que en 2018 se reunió con los sindicatos a fin de cambiar el método de solicitudes de forma que en vez de realizarse en papel se procedió a facilitar las peticiones por Google doc, no obstante mantenerse la posibilidad del papel, permitiéndose que se utilizase el correo del coordinador a fin de recibir la confirmación de la petición.

Como motivos de oposición refirió los siguientes:

- que la interacción con los trabajadores se realiza mediante la aplicación COVISIAN desde mayo de 2021, no siendo necesario el acceso de correo electrónico corporativo, bastando con una URL accediendo con Google Chrome bastando un nombre de usuario, contraseña, país y sitio de trabajo;
- consideró que la actuación de los sindicatos vulneraba la doctrina de los actos propios, pues la actuación en el presente proceso resultaba contradictorio a lo pactado con la empresa pues no impugnaron como MSCT el desconocimiento del acuerdo que se alcanzó con UNITONO respecto de correo corporativo.
- negó que se necesitase un correo electrónico para los procesos con RRHH, bastando el portal del empleado;
- adujo que el ordenamiento jurídico no impone al empresario facilitar a los trabajadores un correo corporativo;
- adujo también que el riesgo de un ciber ataque como el sufrido en septiembre de 2021 aumentaría por el hecho de otorgar un correo corporativo;
- refirió que la SAN 30-9-2020 era un dato de carácter personal, por lo que no se pueden ceder los datos a los sindicatos;
- que la empresa ha ofrecido la creación de un correo de Gmail por la empresa desechándose por la representación social;

- Señaló que el ámbito de la representación de los sindicatos conforme al C. colectivo es provincial;
- consideró que para la actividad de los teleoperadores no es necesario la utilización de correo electrónico;
- reiteró que el teletrabajo es paliativo del COVID y que en todo caso la empresa no impone que se otorgue un correo electrónico;
- refirió que en enero de 2021 la empresa posibilitó a los sindicatos un tablón virtual denominado note board, donde se puede indicar la información que se requiera que CCOO informó negativamente, así como CGT, que la ITSS no ha emitido informe por estos hechos.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental y testifical, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – La empresa demandada es una empresa dedicada al sector del Contact Center, CCOO y CGT son organizaciones sindicales de ámbito superior al de la empresa y con suficiente implantación en la misma.- conforme.-

SEGUNDO.- La empresa demandada se encuentra bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de ámbito Estatal del Sector de Contact Center (BOE 12 de julio de 2017).

La mercantil forma parte del grupo COVISAN y desde julio de 2021 ha incorporado al personal proveniente de la entidad UNITONO mediante una operación de fusión por absorción conforme al art. 44 del ET.

La empresa cuenta con una plantilla aproximada de 2500 personas adscritas a distintos centros ubicados en más de una comunidad autónoma (Badajoz, Barcelona, Orense, Coruña, Reus, Madrid, Bilbao, Málaga y Zaragoza).

Desde marzo de 2020 y hasta el día de hoy la empresa mantiene aproximadamente al 80 % de la plantilla en modalidad de trabajo a distancia.- conforme.-

TERCERO.- El día 23 de julio de 2.019 UNITONO y las secciones sindicales llegaron a un acuerdo en el SIMA en cuya cláusula séptima se estipulaba lo siguiente:

“La empresa pondrá a disposición del trabajador un correo electrónico corporativo donde podrá cursar válidamente las comunicaciones al trabajador,

relacionadas con la gestión de recursos humanos, comunicación de turnos y horarios, reconocimientos médicos, procedimientos de obligado cumplimiento por parte del trabajador etc...”- descriptor 88-.

CUARTO.- En la actualidad solo disponen de correo corporativo los trabajadores de estructura y las secciones sindicales.- conforme-.

QUINTO.- A partir del mes de marzo de 2.020 la empresa comenzó a celebrar acuerdos individuales de teletrabajo, en ellos se indica entre otras cosas que el trabajador facilite un número de teléfono móvil y una dirección de correo electrónico, campo este último que se señala como obligatorio.- descriptor 17 y similares-.

SEXTO.- Las personas teleoperadoras de la plantilla tienen que hacer uso para determinados trámites de una cuenta de correo personal. Los trámites que requieren el uso del correo electrónico personal son los siguientes:

- Para la contraseña del portal del empleado, cuando te caduca se envía al correo para que procedas a cambiarla, si no tienes correo no te la pueden facilitar.
- La solicitud de permisos, vacaciones, días libres, etc....
- La justificación de bajas, justificantes médicos y justificantes de permisos.
- La solicitud de excedencias y/o reducciones de jornada.
- La solicitud de actividades formativas.
- descriptores 84 a 94-.

Algunos de estos trámites pueden realizarse mediante papel mediante se su entrega en el centro de trabajo.- conforme-.

Las vías de comunicación de la empresa con la plantilla son las siguientes:

- SMS;
- GGS net que será sustituida por “COVISIAN SMART”
- Correo Electrónico.
- Google Current
- Whats Up”- descriptor 106-

SÉPTIMO.- En el mes de septiembre de 2.021 la empresa remitió a toda la plantilla un “COMUNICADO DE ACTUALIZACIÓN PARA EMPLEADOS AFECTADOS POR LA EXFILTRACIÓN DE DATOS COMO CONSECUENCIA DEL CIBERATAQUE RANSOMWARE “CONTI” SUFRIDO POR GSS EL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2021” con el contenido que obra en el descriptor 18.

OCTAVO.-El día 6-8-2.020 CCOO remitió escrito a la empresa con el contenido que obra en el descriptor 19 en el que solicitaba que se ponga a disposición de esta sección sindical un medio adecuado para poder dirigirnos e informar al conjunto de la plantilla. Lo que fue reiterado en fecha 9-10-2.020, siendo contestado por la empresa en el siguiente sentido:

“Creo haber indicado que ustedes ya disponen de los medios indicados en el E.T puestos a su disposición. Como entenderán los correos particulares de las personas

trabajadoras no pueden ser puestos a su disposición sin consentimiento expreso de los mismos. En cuanto a la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan ponerse en contacto con ustedes, lo pueden hacer a través de la cuenta de correo que la empresa les ha facilitado hace años.”- descriptor 20.-

NOVENO.- En el mes de enero de 2.021 la empresa ofreció a las secciones sindicales la posibilidad de crear un “note board” a través de google crome y que se enlazase a través de una URL en el portal del empleado.

Por parte de CCOO se señaló que dicha aplicación insertaba publicidad y que si se quería eliminar la misma quién se haría cargo de la misma.

CGT no la consideró útil por los siguientes motivos:

Requiere registro del trabajador.

Dispone de un límite gratuito de espacio de 50 megas
5 tablonos solamente

Tiene un límite gratuito de uso

Por ser sólo accesible por el Portal del Empleado.- descriptor 58.-

DÉCIMO.- El día 4-3-2.021 se libró citación por la ITSS requiriendo informe explicativo sobre el tablón digital virtual.- descriptor 63.-

La empresa contestó en los términos que obran el descriptor 63.

UNDÉCIMO.- El 30-3-2.021 por CCOO se interpuso papeleta de mediación ante el SIMA con el contenido que obra en el descriptor 67 sin que conste el resultado de la mediación.

DUODÉCIMO.- El día 5-4-2.021 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 2.- .

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social,.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- En las dos demandas acumuladas que se tramitan en el presente procedimiento se solicita en primer lugar que se declare contraria a derecho la exigencia empresarial de poner a disposición el correo electrónico personal para completar la operativa de gestión de actividad y recursos humanos, así como las cláusulas de los contratos de teletrabajo que obligan a las personas trabajadoras a la puesta a disposición de este medio a lo que se anuda el segundo de los pedimentos, en virtud del cual se solicita se declare la obligación de la empresa de poner a disposición del personal en teletrabajo un correo corporativo como medio necesario para el desarrollo de la actividad.

La empresa se opone fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, se alega que el correo personal no resulta necesario para la ejecución de la actividad propia de los teleoperadores que en todo caso pueden acceder a la información de la empresa a través del portal del empleado y que no resultan de aplicación a los trabajadores las normas de LTD y la doctrina de esta Sala al respecto por cuanto que la misma no se aplica al teletrabajo impuesto a raíz del art. 5 del RD Ley 8/2.020.

De los hechos arriba declarados probados se deduce lo siguiente:

1º.- que la anterior propietaria de la empresa se comprometió ante el SIMA a poner a disposición de la plantilla cuentas de correo corporativo;

2º.- que las cláusulas de los contratos de teletrabajo obligan a las personas que optan por tal modalidad de prestación de servicios a proporcionar a la empresa una cuenta de correo personal;

3º.- que para realizar trámites relacionados con la empresa es necesario el correo electrónico;

4º.- que con ocasión de un ciber ataque sufrido por la empresa en septiembre de 2.021 la empresa comunicó a la plantilla las medidas a adoptar con relación al correo personal.

Tales datos hacen desvanecerse la alegación patronal respecto de la cual el correo electrónico no es necesario para el desenvolvimiento de la relación contractual existente entre empleados y empresa, ya que esta de un lado asumió ex art. 44.1 E.T los anteriores de la anterior titular de la misma frente a la plantilla, y sus propios actos evidencian que el correcto desenvolvimiento de la relación contractual requiere la existencia de una comunicación vía correo electrónico entre empresa y empleado.

Partiendo de lo anterior hemos de señalar:

1.- Que es doctrina tanto de esta Sala, como de la Sala IV del TS; la ajenidad propia del contrato de trabajo (ex art. 1.1 E.T) implica, entre otras cosas, la ajenidad en los medios, lo que implica que es el empleador el que tiene que proporcionar al trabajador los medios necesarios para el desenvolvimiento de su relación laboral (STS de 8-2-2.021- rec 84/2.019- que confirma SAN de 6-2-2.019- proc.318/2018-; SAN de 10-5-2.021- autos 105/2.021).

2.- Que por otro lado, ya la STS de 21-9-2015 - rec259/2014- que confirma la SAN de 28-1-2014- autos 428/2013- consideró contrario a la entonces vigente normativa nacional y europea en materia de protección de datos que el trabajador se viese obligado a proporcionar su correo y su número de teléfono personal a la empresa, razonando que si los mismos resultasen esenciales para el desenvolvimiento del contrato tanto uno como otro debían ser proporcionados por la empresa al trabajador.

3.- Que la Disposición Transitoria Tercera de la Ley de Trabajo a Distancia dispone que:

“Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.”

La aplicación de las anteriores consideraciones ha de llevarnos a la estimación de los dos primeros pedimentos de la demanda ya que siendo necesario que el trabajador disponga de una cuenta de correo electrónico como arriba razonábamos, es el empleador el que está obligado a proporcionarlo, sin que sea excusa a tal fin el coste del mismo, o el riesgo de un ciber ataque, como ha sugerido la empresa, pues el empresario el que ha de asumir los riesgos de su actividad empresarial proporcionando a la plantilla los medios necesarios para el desarrollo de la misma aun en el trabajo a distancia adoptado como medida de prevención del COVID 19.

A ello debe añadirse, que no habiendo acreditado la empresa que en la actualidad exista medida de contención adoptada a consecuencia de la pandemia, dicha petición tendría además soporte en el art. 11 de la LTD.

Finalmente, hemos de decir, que el hecho de que hayan transcurrido 20 días desde que la empresa dejase de proporcionar el correo electrónico a la plantilla no implica que nos encontremos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo consolidada por cuanto que:

- a) las condiciones de trabajo que son modificables vía art. 41 E.T únicamente son aquellas cuya fuente normativa sea de naturaleza contractual, y como hemos razonado el principio de ajenidad tiene su origen en la definición legal que del trabajador por cuenta ajena se efectúa en el art. 1.1 E.T;
- b) para que opere el plazo de caducidad del art. 138.1 de la LRJS se exige notificación fehaciente y por escrito de la modificación por parte del empresario a los trabajadores o a sus representantes legales, y nada consta respecto de tal notificación al respecto en los HHPP de esta sentencia.

CUARTO. – En el último de los pedimentos de sus respectivas demandas se solicita por los actores:

1º.- por CGT que se declare el derecho a que se pongan a disposición los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa entre la RLT y las personas trabajadoras a distancia en la empresa, así como los correos corporativos ya implantados;

2º.- Por CCOO que se declare contraria a derecho la negativa empresarial a suministrar los recursos precisos para garantizar la comunicación entre la representación social y la plantilla en la modalidad de teletrabajo.

Para resolver tales pedimentos hemos del contenido del art. 8 de la LOLS que señala que:

“1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.*
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.*
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.*

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.”.

De dicho precepto se colige en lo toca al presente caso que para garantizar el derecho a la actividad sindical en la empresa (art. 2.1 d) y art. 2.2 d), el empresario debe por un lado garantizar el derecho a la información por parte las organizaciones

sindicales a la plantilla, y por otro lado, facilitar a las secciones sindicales con la implantación que se refiere en el precepto un tablón de anuncios que sea fácilmente accesible por los trabajadores.

Por otro lado, hemos señalado en la reciente SAN de 23-6-2.022 dictada en el procedimiento 145/2.022 que la proporción de datos personales por parte del empleador a los sindicatos que sean necesarios para el desenvolvimiento de los fines a los que hace referencia el art. 7 de la CE; no requiere de la autorización de estos por cuanto que se trata de un tratamiento lícito amparado por el art. 6.1 del 4 Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

Partiendo de lo anterior, de la relación fáctica de la presente resolución se deduce:

1º.- que la demandada tiene a parte considerable de su plantilla prestando servicios en régimen de teletrabajo;

2º.- que se ha negado a proporcionar los correos electrónicos de la plantilla para la difusión de información sindical aduciendo que se trata de datos de carácter personal;

3º.- que la única herramienta telemática que ha proporcionado para garantizar la existencia de un tablón de anuncios de las secciones sindicales es una herramienta externa enlazada al portal del empleado respecto de la que las secciones sindicales han denunciado, entre otras cosas que para que no se inserte publicidad hay que abonar una suscripción, y tener limitado el contenido de la información a colgar en la misma (50 megas).

De lo anterior se patentiza la existencia del incumplimiento empresarial que cuya ilicitud pretende ser declarado por las actoras, pues es evidente, que la empresa, sin excusa relacionada con el normal desarrollo de la actividad empresarial ha obstaculizado el derecho de las actoras a difundir información sindical a las personas que prestan servicios en régimen de teletrabajo y no ha facilitado a las secciones sindicales una herramienta virtual en la que libremente y sin cortapisas puedan colgar los avisos que tengan por conveniente, remitiéndoles a una aplicación ajena a la que dichas organizaciones deben suscribirse si no desean que se inserten mensajes publicitarios que limita el volumen de los archivos a colgar.

Entendemos, finalmente, que en el presente caso, en el que la empresa considera necesario que todas las personas que prestan servicios en régimen de teletrabajo- pues así lo exige en los contratos- dispongan de un correo electrónico que para garantizar el derecho a difundir información sindical es necesario que proporcione a las secciones sindicales el directorio de correo de los empleados por ser el único medio que permite tal derecho sin intromisiones por parte de la demandada.

Y todo ello mientras existieron medidas de contención derivadas del COVID 19, una vez, concluyeron las mismas, dichas peticiones tendrían además soporte en lo

dispuesto en el art. 19.2 de la LTD (*“La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.”*) que obliga a la empresa directamente a implantar el tablón virtual sin que la confección del mismo pueda ser desplazada a la acción que lleven a cabo las organizaciones sindicales con un tercer servidor, como ha hecho la empresa en este caso.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMANDO las demandas interpuestas por CGT y CCOO a las que se han adherido CIG, CSIF, USO y UGT frente a GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SLU,

1.- Declaramos:

- contraria a derecho la práctica patronal de requerir la puesta a disposición del correo electrónico personal en determinadas actuaciones u operativas de la relación laboral, así como la cláusula del contrato de teletrabajo por la que se obliga al trabajador a poner a disposición de la empresa el correo personal.

- el derecho a que ponga a disposición del personal de operaciones y en teletrabajo cuenta de correo corporativo en cuanto medio necesario para la actividad.

- el derecho a que se pongan a disposición los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa entre la RLT y las personas trabajadoras a distancia en la empresa, así como los correos corporativos ya implantados.

2.- Declaramos contraria a derecho la exigencia empresarial de poner a disposición el correo electrónico personal para completar la operativa de gestión de actividad y recursos humanos, así como las cláusulas de los contratos de teletrabajo que obligan a las personas trabajadoras a la puesta a disposición de este medio., la obligación de la empresa de poner a disposición del personal en teletrabajo un correo corporativo como medio necesario para el desarrollo de la actividad y contraria a derecho la negativa empresarial a suministrar los recursos precisos para garantizar la comunicación entre la representación social y la plantilla en la modalidad de teletrabajo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o



de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0128 22 (IBAN ES55) ; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0128 22 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.