

# **Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa**

*New technologies and the right to freedom of expression and information of workers in the company*

**Dra. Rebeca Karina APARICIO ALDANA**  
Universidad Internacional de la Rioja  
rebeca.aparicio@unir.net

**Resumen:** La introducción de nuevas tecnologías ha permitido un cambio profundo en la forma de obtener y difundir información en todos los sectores sociales incluida la empresa. El uso de plataformas virtuales, desde el puesto de trabajo, supone un avance significativo para agilizar la labor, abaratar costos y tener acceso rápido a información y al intercambio de ideas y opiniones lo que permite mejorar la eficacia y eficiencia en las relaciones labores dentro de la empresa<sup>1</sup>.

Ello, sin embargo, genera una serie de problemas jurídicos de importante envergadura, sobre todo cuando no existe una regulación expresa que disponga cuál debe ser la conducta de los trabajadores al respecto. De ahí que este trabajo se detenga en determinar cuál es el alcance de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho a la libertad de información y expresión dentro de la empresa.

**Abstract:** The introduction of new technologies has meant a profound change in the way information is obtained and disseminated in all social sectors including the company. The use of virtual platforms, from the workplace, represents a significant advance to speed work, reduce costs and have quick access to information and the exchange of ideas and opinions, which allows improving efficiency and efficiency in work relationships within the company.

---

<sup>1</sup> Sobre el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales por todos: *Vid.* SEMPERE, A. y SAN MARTIN, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona 2002.

This, however, generates a series of important legal problems, especially when there is no express regulation that determines what should be the behavior of workers in this regard. Hence, this work will focus on determining the scope of new technologies in the exercise of the right to freedom of information and expression within the company.

**Palabras claves:** Derecho a la libertad de expresión, Derecho a la libertad de información, nuevas tecnologías, correo electrónico, intranet, redes sociales, nube.

**Keywords:** Right to freedom of expression, Right to freedom of information, new technologies, e-mail, intranet, social networks, cloud.

### **Sumario:**

- I. Derechos a la libertad de información y expresión en las relaciones laborales.**
- II. Derecho a la libertad de información en las relaciones colectivas de trabajo:**
  - 2.1. Uso sindical del correo electrónico corporativo.*
  - 2.2. La «nube» como medio adecuado de almacenamiento de información sindical.*
  - 2.3. Intranet como tablón de anuncios.*
- III. Redes sociales y libertad de expresión.**
- IV. Bibliografía.**

**Recibido:** septiembre 2016.

**Aceptado:** noviembre 2016.

## **I. DERECHOS A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y EXPRESIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

El derecho a la libertad de información es aquel que consiste en comunicar o recibir de terceros información de sucesos noticiables que se desconocen. Son noticiables los hechos que constituyen acontecimientos de interés público, es decir, aquellos cuyo propósito es lograr que los receptores de la información participen activamente en la vida de la comunidad. De ahí la necesidad de que lo difundido sea información verdadera, pues sólo esta podrá generar una participación eficaz y efectiva de los ciudadanos en la vida colectiva.

Por ello, debe afirmarse que la emisión de información falsa por parte del trabajador, aun cuando tenga certeza de la veracidad de la información por haberla obtenido de manera diligente, constituye, desde la perspectiva subjetiva, ejercicio ilegítimo del derecho a la libertad de información.

Sin embargo, aunque ilegítimo, este actuar diligente en la búsqueda de información tiene efectos jurídicos, dada la doble dimensión subjetiva e institucional de los derechos fundamentales -que permite concebirlos no sólo como facultades o poderes a ejercer por sus titulares, sino también como auténticos bienes comunes que el ordenamiento jurídico debe proteger, pues permiten la materialización efectiva del respeto al ser coexistencial de otro- al encontrarse protegido por la dimensión institucional del derecho a la libertad de información.

A este tipo de protección se le conoce “teoría del desaliento” que consiste en que, aun cuando nos encontremos frente a una conducta ilegítima, desde una perspectiva subjetiva, si está próxima al ejercicio legítimo de un derecho fundamental (como es el caso del actuar diligente en la búsqueda de información), en virtud de la dimensión institucional de los derechos fundamentales contaría con protección constitucional, que consiste en evitar que una sanción desincentive el ejercicio lícito de este tipo de derechos.

En la relación laboral, la actuación diligente del trabajador en la búsqueda de información se encuentra protegida por la dimensión institucional de tal

derecho y, por ende, el poder disciplinario del empleador deberá modularse con el fin de evitar la sanción para no desalentar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información de los trabajadores dentro de la empresa.

Por su parte, el derecho a la libertad de expresión trata de la formulación de opiniones, ideas, creencias personales, sin pretensión de dar a conocer hechos o datos objetivos, por lo que su campo de acción jurídicamente protegido viene delimitado por la ausencia de expresiones ofensivas o vejatorias que resulten innecesarias para la expresión del mensaje.

En las relaciones laborales, el hecho que exista un deber de mutuo respeto entre trabajador y empresario no significa que no exista posibilidad de que el trabajador, a través de una sana crítica, opine en torno a la forma en que se desarrolla la actividad productiva o sobre el comportamiento del empleador con respecto a sus trabajadores. Esta crítica puede llegar a ser dura, directa y audaz.

Ahora, en virtud de la teoría del desaliento, el uso de expresiones contrarias al respeto mutuo por parte de un trabajador no habilita inmediatamente al empleador a optar por el despido; será necesario tener en cuenta las características particulares de los sujetos que se manifiestan, y las circunstancias específicas que rodean las declaraciones vertidas. Con ello no estamos diciendo que el trabajador que profiera una ofensa está ejerciendo legítimamente el derecho a la libertad de expresión, sino que tal actividad, aunque ilícita, en algunos casos, debe ser protegida, en virtud de la dimensión institucional del derecho, pues la intención del trabajador fue manifestar una dura crítica, y fueron las circunstancias o su incapacidad de actuar distinto lo que le imposibilitaron hacerlo de otra forma. De ahí que deba evitarse, en estos casos, la sanción drástica con el fin de no desalentar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión.

Por último, con respecto a este tema, es importante hacer una distinción entre opiniones puras o mixtas. Las opiniones puras tienen como presupuesto objetivo, el conocimiento previo del receptor del suceso o hecho sobre el cual opina y, en este sentido, son objeto del derecho a la libertad de expresión, pues su intención no es dar a conocer una noticia, sino expresar un enjuiciamiento de aquello que previamente se conoce y sobre lo que se está dialogando. Las opiniones mixtas, por el contrario, aunque en apariencia se manifiestan como un juicio crítico, en realidad encubren la intención del emisor de informar a sus oyentes un hecho o suceso desconocido que es de su interés, por ello, dada su intención informativa, constituyen objeto del derecho a la libertad de información. Ello es fundamental para delimitar adecuadamente el ejercicio de estos derechos en las relaciones laborales.

## II. DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Dadas las facilidades para transmitir información a través de los medios informáticos, cabe preguntarse si los representantes de los trabajadores y el sindicato tienen derecho a utilizar estas herramientas, propiedad de la empresa, para transmitir información o para verter sus opiniones.

Para dar respuesta a esta interrogante es necesario modular lo establecido en el art. 9.1 de la CE, en lo que respecta a la relación laboral. De acuerdo a este artículo, los particulares se encuentran sujetos a los derechos fundamentales, no vinculados a ellos. Ahora, en virtud del poder de dirección que el derecho reconoce a los empresarios, ellos ocupan una posición análoga al poder público en el seno de la empresa, por lo que el empleador no sólo tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales; sino que recae sobre él, también la obligación de facilitar el ejercicio de estos derechos por parte de sus trabajadores o sus representantes, en la medida en que pueda hacerlo, realizando ajustes razonables y sin poner en peligro la actividad de la empresa.

Así lo ha dejado claro, el art. 2.1 del Convenio 135 de la OIT, según el cual «los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones».

De ahí que, aunque corresponde a los poderes públicos brindar un marco legal que especifique los medios que siendo de propiedad de la empresa deben poner a disposición de los representantes de los trabajadores para facilitar el ejercicio de sus funciones<sup>1</sup>, esto no quiere decir que los empresarios no deban facilitar, a través de sus medios ya existentes, que los trabajadores y sus representantes ejerzan sus derechos fundamentales, como, por ejemplo, el uso de las herramientas informáticas que tiene la empresa para la transmisión de información de carácter sindical por parte de los representantes de los trabajadores.

Ello supone admitir una obligación tácita del empleador de tolerar el uso de las herramientas informáticas, existentes en la empresa, por los representantes de los trabajadores para fines de comunicación o información de interés de sus representados. Lo que significa que, si los representantes de los trabajadores

---

<sup>1</sup> Debe tenerse en cuenta, además, el apartado 2 del art. 2 del Convenio 135 que señala: «las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada»

utilizan estos medios electrónicos para difundir sus manifestaciones o dar a conocer hechos o sucesos de interés para sus bases, el empleador tendrá el «deber positivo» de no interferir, salvo situaciones de abuso, en el desarrollo de tal actividad, lo que legitima el uso de sus soportes informáticos para tales fines<sup>2</sup>.

Ahora, dado que al respecto no existe regulación legal que obligue al empresario a poner a disposición de los representantes de los trabajadores dichos instrumentos, es conveniente que entre los representantes de los trabajadores y los empresarios exista un pacto, ya sea por convenio colectivo o por acuerdo específico<sup>3</sup>, donde se establezcan las reglas de utilización del servidor de la empresa y donde se deberá disponer la forma de asunción del costo del servicio por parte de los representantes de los trabajadores<sup>4</sup> o del sindicato.

En ocasiones, los Tribunales han afirmado que, no porque un sindicato haya venido utilizando, por cierto periodo de tiempo, los medios electrónicos de comunicación de la empresa para transmitir noticias de índole sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general, adquieren el derecho de utilización de los mismos<sup>5</sup>. Suponemos que ello se debe a que otorgan, a dicha inacción del empleador, los efectos del silencio que, en el ordenamiento jurídico español, no significa más que la carencia de manifestación de voluntad y, por lo tanto, no cabe extraer de él consecuencia negativa, ni positiva, salvo disposición distinta de la ley.

Sin embargo, en este caso, no nos encontramos frente a una obligación de carácter consensual, sino frente a la eficacia directa del derecho fundamental de libertad sindical<sup>6</sup> que justifica que los empleadores toleren que sus sistemas informáticos sean utilizados con el fin de que los representantes de los trabajadores puedan ponerse en contacto con sus representados<sup>7</sup>, más aún cuando esta

---

<sup>2</sup> CUENCA, M., «La recepción de información sindical a través de medios informáticos de la empresa», en *RL*, nº 5-6 (2009) 95

<sup>3</sup> MARTÍNEZ, D., «El uso y control del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos laborales», en ROIG, A (Coord.). *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia 2007, p. 229.

<sup>4</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F., «El uso sindical de los medios informáticos en la empresa», *RL*, nº 5-6 (2009) 65.

<sup>5</sup> STS, de 26 de noviembre de 2001, fundamento jurídico 4 (RJ 2002\3270).

<sup>6</sup> CUENCA, M. «La recepción de información...», o.c., p. 95.

<sup>7</sup> Posición en contrario: *Vid.* DESDENTADO, A y MUÑOZ RUIZ, A.B., *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 205.

actividad, aunque no se vincula a la concreta prestación laboral, parece que ha de entenderse relacionada con ésta y, por tanto, con la utilización profesional de la red, siempre que este uso sindical se ajuste a criterios de racionalidad y no llegue a configurarse como un abuso<sup>8</sup>.

Así, este deber de tolerancia no supone, bajo ningún concepto, que los trabajadores o sus representantes puedan usar de forma abusiva estos medios informáticos y, por ello, los mismos deberán ser utilizados con las siguientes condiciones:

- Que se utilice para el ejercicio de sus funciones representativas;
- Sólo para transmitir información de interés sindical o laboral;
- Sin perturbar la actividad normal corporativa o cause gravámenes adicionales para el empleador que suponga la asunción de mayores costes para la empresa<sup>9</sup>;
- Que la información o manifestación no contenga expresiones ofensivas o insultantes contra el empleador, compañeros de trabajo u otros representantes.

Cualquier utilización del sistema informático de la empresa para otra finalidad distinta a la de informar o expresar opiniones críticas constituiría un uso abusivo por parte de los representantes de los trabajadores de los bienes de la empresa, quedando fuera del amparo constitucional<sup>10</sup>.

### 2.1. *Uso sindical del correo electrónico corporativo*

En líneas generales, el uso del correo electrónico supone ingresar a un sistema de correspondencia *on-line* cuya superficie está diseñada para mantener ciertos niveles de privacidad para su usuario inmediato y directo, en este caso, los trabajadores. Sin embargo, no puede olvidarse que los correos electrónicos corporativos tienen una finalidad laboral y, por ello, los niveles de privacidad en este tipo de mensajería electrónica se utilizan, principalmente, para garantizar que cierta información interna de la empresa sea de conocimiento sólo para quienes la vienen trabajando o gestionando y, por ello, en sentido estricto, la utilización de un correo propiedad de la empresa «no encuadra dentro de la intimidad personal del trabajador, sino dentro de su vida laboral»<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> SEMPERE, A y SAN MARTÍN, C., *Nuevas Tecnologías...o.c.*, p. 94 -95.

<sup>9</sup> *Vid.* STC 281/2005, de 7 de noviembre, fundamento jurídico 8 (RTC 2005\281).

<sup>10</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. «El uso sindical...», o.c., p. 60.

<sup>11</sup> PACHECO, L., *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*, Pamplona 2007, p. 262.

Ello, sin perjuicio de reconocer que dada la cantidad de tiempo que el trabajador pasa frente al ordenador de la oficina y la accesibilidad diaria a su correo electrónico y otras aplicaciones de la red, este instrumento muchas veces es utilizado por los empleados para cuestiones de carácter personal, cuyo uso, en principio, en virtud de las particularidades propias del ejercicio del poder de dirección, a las que hemos hecho referencia, debe ser tolerado por el empresario.

Por ello, en líneas generales, para que el empleador no rompa las reglas de la buena fe al acceder a los contenidos del ordenador debe indicar claramente a sus trabajadores el uso de tales herramientas informáticas<sup>12</sup> para fines exclusivamente laborales<sup>13</sup>. Si el trabajador, pese a esta advertencia, utiliza el correo corporativo para fines personales, es decir, con un objeto distinto al señalado por su legítimo titular, coloca dicha información, con plena conciencia, como objeto potencialmente conocido por la empresa, de tal forma que si el empleador, teniendo razones objetivas para ello, accede a su contenido, no vulnera el derecho del trabajador al secreto de las comunicaciones. Cabe aclarar, que la puesta en conocimiento al empleador de dicha información personal por el trabajador, no le legitima a difundirla a terceros.

Dicho esto, el uso del correo electrónico tendrá sus matices cuando se trate de los representantes de los trabajadores (comité de empresa o representantes unitarios) o de los representantes sindicales externos a la empresa.

En el primer supuesto, es obvio que los representantes de los trabajadores -unitarios o el comité de empresa-, al ser también empleados de la corporación, tendrán pleno conocimiento de las disposiciones que el empleador haya establecido sobre el uso del correo electrónico corporativo. Por ello -salvo pacto expreso de reserva entre representantes de los trabajadores y empresario en el que la empleadora consienta en no acceder a los contenidos de los correos que los representantes de los trabajadores envíen a sus representados- los correos que remitan los representantes de los trabajadores, en ejercicio de sus funciones de representación, estarán sujetos a las mismas disposiciones que sobre el uso del correo electrónico existan en la empresa.

Así, si el empleador ha dispuesto la prohibición de uso de los correos electrónicos corporativos para fines distintos a los laborales y ello ha sido comunicado a los trabajadores, no existiendo ningún pacto entre los representantes

---

<sup>12</sup> Vid. DEL REY, S., «Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias». En DEL REY, S. (Dir.) y LUQUE, M (Coord.). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*, La Ley, Madrid 2005, p. 6.

<sup>13</sup> Posición similar: Vid. STC 241/2012, de 17 de noviembre de 2012 (RTC 2012\241)

unitarios o el comité de empresa con el empleador sobre la reserva de los correos que remitan para efectos de representación, la empresa podrá acceder a los mismos y percatarse de su uso adecuado, siempre y cuando, esta medida se base en indicios razonables que hagan necesario utilizar esta forma de control. Ello, en razón de que los representantes de los trabajadores, al utilizar el correo corporativo -conocedores de los posibles controles que la empresa por razones justificadas puede hacer sobre sus contenidos- hacen uso de una plataforma abierta al conocimiento del empleador.

Por el contrario, de existir un pacto de reserva o no existir prohibición de uso personal del ordenador, la empresa sólo por orden judicial podría tener acceso a los contenidos de los correos electrónicos enviados a la bandeja corporativa por los representantes unitarios o el comité de empresa a los trabajadores, de lo contrario llevará a cabo un acto arbitrario y lesivo de la buena fe laboral<sup>14</sup>.

En el caso de los representantes sindicales, la empresa estará obligada a informar a la sección sindical sobre las disposiciones existentes en torno al uso de los sistemas informáticos que existen en la empresa, de tal forma que los sindicatos estén advertidos sobre el uso exclusivo de las herramientas informáticas para fines laborales con el fin que, de considerarlo necesario, puedan iniciar los tratos para llegar a un acuerdo sobre un pacto de reserva.

Todo ello, sin perjuicio del uso empresarial de otras medidas de control no referidas a los contenidos que pueden ser utilizadas por el empresario, como, por ejemplo, programas especializados (*Software*) denominados «filtros de seguridad» que permiten conocer datos suficientes sobre los mensajes enviados y recibidos, como para saber si son de uso laboral o no, sin necesidad de entrar propiamente en su contenido evitando, incluso, tener que acceder desde el ordenador del trabajador; también es posible que se utilicen medios de control con el fin de evitar que un abundante envío de correos entorpezca o perturbe la actividad normal de la empresa, por ejemplo, afectando la rapidez de la red de internet, llenando las bandejas de correo electrónico, imposibilitando el abrir o el enviar nuevos correos o que los *megabits* de los correos electrónicos sean tan pesados que puedan sobrecargar el sistema.

Entre los medios para controlar el uso adecuado de los sistemas se encuentran el rastreo en *inbox* que permitiría a los empleadores tener un registro de los correos que reciben sus trabajadores, sin necesidad de tener acceso a su contenido, pero sí a su peso en MG o KB, lo que le permitiría saber si

---

<sup>14</sup> Art. 18.3 de la CE.

determinados remitentes, entre los que podrían estar los representantes sindicales o unitarios, son los causantes de los daños o retrasos en el sistema de correos.

Cabe aclarar que si empleador conoce que algunos representantes de los trabajadores o sindicatos hacen un uso inadecuado de los sistemas informáticos que produce daños en su funcionamiento o es previsible razonablemente que los produzcan, debe informarles de tales perjuicios, existentes o futuros, solicitándoles cesen tal actividad lesiva; si los representantes unitarios o sindicales no suprimen dichos actos contraproducentes, el empleador, titular de la cuenta de correo, se encontrará habilitado para prohibir el ingreso de correos electrónicos potencialmente perjudiciales para el sistema.

Ello se debe a que los representantes de los trabajadores, una vez informados de tal circunstancia, son plenamente conscientes de las actividades potencialmente dañinas de los medios informáticos, por lo que su reiteración constituye un uso abusivo de los mismos que puede, además, entorpecer la actividad normal de la empresa. De ahí que el empleador se encuentre habilitado a soslayar los posibles daños con el fin evitar que la actividad empresarial se detenga o retarde.

Asimismo, cuando exista un perjuicio grave e inminente, donde la comunicación a los sindicatos o representantes de los trabajadores genere un retraso que afecte irremediable y peligrosamente el sistema informático, el empleador también se encontrará habilitado para intervenir inmediatamente evitando el ingreso de la información que produce el daño, pues la necesidad preeminente de no perjudicar y reparar los equipos para no perturbar el funcionamiento de la empresa, la habilitan para iniciar las acciones necesarias con el fin de evitar tal perjuicio.

Mucho de lo dicho se desarrolla en la STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Los hechos son los siguientes: Luego de que sin oposición del grupo *BBVA*, el *COMFIA-CCOO* enviara por casi un año correos electrónicos con información sindical a los trabajadores, desde un servidor externo, al servidor interno de la empresa; en febrero y noviembre de 2000, nuevos mensajes fueron rechazados por los servicios informáticos de la empleadora, sin acceder a los contenidos, quien toma la decisión por la avalancha de correos masivos procedentes de la dirección de *COMFIA. NET*.

El sindicato planteo una demanda de conflicto colectivo solicitando se declarase el derecho del sindicato a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores a través del correo electrónico corporativo.

El TC soluciona la controversia a favor *COMFIA-CCOO* señalando que si de lo que se trata es de que el sindicato utilice plataformas virtuales ya existentes en la empresa, dicho uso se inscribe directamente en el ámbito del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, habida cuenta de que los actos meramente negativos tendentes a obstaculizar este contenido esencial (aquí informativo) son contrarios al ejercicio de este derecho, salvo que encuentren justificación ajena a la simple voluntad de entorpecer su efectividad<sup>15</sup>.

Por este motivo, «no resulta compatible con la efectividad del derecho fundamental una negativa a la puesta a disposición de los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad para la que hayan sido creados, lo que sucederá cuando la negativa constituya una mera resistencia que no encuentre justificación en razones productivas o en la legítima oposición a asumir obligaciones específicas y gravosas no impuestas al empresario, pues, en esa hipótesis de acción meramente negativa, el acto de resistencia únicamente daría como resultado la obstaculización del ejercicio fluido, eficiente y actualizado de las funciones representativas, sin ocasionar, en cambio, provecho alguno».

En definitiva, «sobre el empresario pesa 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 finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y una serie de reglas de uso cuyo cumplimiento debe examinarse en cada caso. En tales condiciones no puede negarse la puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, debiendo acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización, el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios, a fin de que aquellos sean atajados y éstos, en su caso, compensados»<sup>16</sup>.

Así, la eficacia directa y la dimensión institucional, del derecho a la libertad sindical permite comprender que el empresario tiene el deber de facilitar los medios para ejercer, no sólo su dimensión organizativa, sino también informativa<sup>17</sup>, más aún, cuando la información sindical, aunque no está relacionada directamente

---

<sup>15</sup> Algunos cuestionamientos a la calificación de contenido esencial: Vid. STC 173/1992, de 29 de octubre, fundamento jurídico 3, 4, 5 (RTC 1992\173) y refiriéndose al voto particular del Magistrado Vicente CONDE MARTÍN DE HIJAS: COTINO, L., «Nuestros jueces y Tribunales ante internet y la libertad de expresión. El estado de la cuestión», en COTINO, L. (Coord.), *La libertad en internet. La red y las libertades de expresión e información*, Tirant lo Blanch, Valencia 2007, p. 160

<sup>16</sup> Posición contraria: PÉREZ DE LOS COBOS, F., «El uso sindical...», o.c., p. 61.

<sup>17</sup> STC 94/1995, de 19 de junio, fundamentos jurídicos 3 y 4 (RTC 1995\94).

con la prestación de servicios, sí está vinculada a las condiciones de trabajo<sup>18</sup>, por lo que podría ser calificada como una utilización profesional de la red<sup>19</sup>.

En este sentido, las empresas se encontrarían obligadas a tolerar las actuaciones sindicales que, utilizando los medios existentes en la empresa, tengan como finalidad mantener informados a sus representados; acciones que el empleador deberá respetar siempre y cuando no causen algún perjuicio a la actividad productiva de la empresa. Así, por ejemplo, si la capacidad de la línea de enlace en red está ya desbordada por el uso normal de trabajo de oficina, el sindicato no podría utilizar tales sistemas informáticos porque entorpecería el normal funcionamiento de las actividades laborales y productivas de la empresa y, en consecuencia, el empresario, en este caso, no se encuentra obligado a permitir su uso sindical<sup>20</sup>.

De igual forma, en el extraño caso que la empresa no cuente con estos sistemas informáticos, no se encuentra obligada a adquirir una plataforma electrónica para el uso por los representantes sindicales. Ello se debe a que, en sentido estricto, no nos encontramos frente a un derecho prestación<sup>21</sup>, sino ante «un mero deber empresarial de *pati* o de dejar hacer en la empresa respecto de la actividad sindical»<sup>22</sup>.

Este «dejar hacer» supone que la empresa no tiene el deber de adquirir o generar los medios para que los representantes de los trabajadores ejerzan su derecho a la libertad sindical, en su dimensión informativa, sino únicamente a permitir el uso de la plataforma electrónica ya existente, en tanto pesa sobre 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 y su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa»<sup>23</sup>.

En conclusión, el uso por parte de los representantes de los trabajadores de los sistemas informáticos existentes en la empresa para difundir información de carácter sindical, sin llegar a ser un derecho de prestación, constituye un deber de dejar hacer de la empresa, en virtud de la dimensión institucional del derecho a la libertad sindical.

---

<sup>18</sup>Vid. Informes de la AEPD N° 0437/2010.

<sup>19</sup> SEMPERE, A y SAN MARTÍN, C., *Nuevas tecnologías...*, o.c., p. 95.

<sup>20</sup> STSJ Valencia, de 15 de febrero de 2007 (AS 2007\2083).

<sup>21</sup> Sobre los derechos prestación: Vid. DÍEZ PICAZO, L.M., *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson – Civitas, Pamplona 2008, p. 43.

<sup>22</sup> CUENCA, M. «La recepción de información...», o.c., p. 95.

<sup>23</sup> En esta misma línea de argumentación: Vid. STS, de 22 de junio de 2011 (RJ 2011\5948).

De ahí que aunque los empresarios no estén obligados a adquirir una plataforma electrónica para el uso de los representantes sindicales, sí que deben facilitar la utilización de los ya existentes para el ejercicio de los derechos fundamentales de trabajadores y representantes en el seno de la empresa, dado que ello constituye un ajuste razonable de la utilidad de los medios electrónicos del empresario, en favor de los derechos de sus trabajadores<sup>24</sup>, más aun cuando en este caso de lo que se trata es de transmitir información que, en razón de su relación con la prestación laboral, podría ser calificada como una utilización profesional de la red, siempre y cuando, con este uso no se ponga en peligro la actividad de la empresa o se perjudiquen o dañen los referidos instrumentos electrónicos.

## 2.2. La «nube» como medio adecuado de almacenamiento de información sindical

*Cloud computing* o computación en la «nube», concepto conocido también bajo los términos «servicios en la nube», «informática en la nube» o «nube de conceptos», es un sistema tecnológico de información que permite ofrecer servicios de computación a través de internet. Este tipo de sistemas informático, como servicio a usuarios en la red, permite almacenar información de manera permanente en servidores de Internet proporcionando mayor capacidad de adaptación, recuperación completa de pérdida de datos (con copias de seguridad) y reducción al mínimo de los tiempos de inactividad<sup>25</sup>.

Actualmente, los usuarios, las empresas, las grandes corporaciones acceden a través de la «nube», bajo demanda -siguiendo el modelo «gratuito» o de «pago» por uso-, a un gran número de recursos informáticos de modo dinámico, dotándose así de una enorme capacidad de procesamiento y almacenamiento sin necesidad de instalar máquinas localmente, lo que se traduce en considerables ahorros de tiempo e incluso de consumo energético. Además no requiere instalación ni mantenimiento, centros de datos y acceso a las aplicaciones desde cualquier lugar, cualquier dispositivo y en cualquier momento<sup>26</sup>.

Recientemente, la AN se ha pronunciado respecto al uso de la nube como un medio adecuado para el almacenamiento y conocimiento de información sindical en su sentencia de 27 de mayo de 2014<sup>27</sup>; atendiendo, además, a un

---

<sup>24</sup> Vid. GARCÍA, J., «Relaciones laborales e internet», en *RTSS-CEF*, nº 233 (2001) 67.

<sup>25</sup> DOMINGO, V., «Mirando el futuro de la “nube” informática», en *EP*, nº 79 (2013) 23.

<sup>26</sup> JOYANES, L., «La Computación en Nube (Cloud Computing): El nuevo paradigma tecnológico para empresas y organizaciones en la Sociedad del Conocimiento», en *Revista Icade*, nº 76 (2009) 98.

<sup>27</sup> SAN, de 27 de mayo (AS 2014\1240).

tema de sumo interés: los criterios para establecer lícitas diferencias de trato entre los sindicatos, en función de su representación. Los hechos son los siguientes:

Hasta el año 2008, todos los sindicatos con presencia en la Corporación RTVE podían enviar correos electrónicos a los trabajadores de la empresa, incluyendo en los mismos los archivos adjuntos que tuvieran por conveniente.

Luego, la empresa introdujo una modificación en el sistema de envío de correos, con el objeto de no saturar con documentos adjuntos el espacio de memoria en los equipos. Con tal fin se introdujo un sistema de almacenamiento en «nube», de forma que el sindicato debía subir los documentos que deseara distribuir a los trabajadores a un servidor FTP, incluyendo en el cuerpo del correo electrónico enviado un enlace a dicho archivo para que el trabajador que estuviera interesado en su lectura lo pudiese bajar.

El 2012 la empresa llegó a un acuerdo con el comité intercentros sobre los recursos informáticos a disposición de los sindicatos presentes en la empresa.

Hasta marzo de 2014, la CGT pudo enviar correos electrónicos desde su cuenta de correos de RTVE a todos los trabajadores. Pero, después, la empresa creó grupos de correos de usuarios divididos en función de su localización geográfica estableciendo un filtro de manera que desde la cuenta de correo atribuida al sindicato CGT solamente puedan distribuirse correos (envío masivo) a los grupos de usuarios territoriales de Madrid, Barcelona y Canarias.

Tal cambio, según la empresa, se hacía en aplicación del Acuerdo Colectivo 2012 y tomando en consideración que la CGT no tiene representantes en el comité intercentros, pero sí en los comités de Madrid, Barcelona y Canarias.

La CGT demanda la tutela del derecho a la libertad de información sindical alegando un tratamiento injustamente diferenciado con respecto a otras organizaciones sindicales al haber restringido su posibilidad de comunicarse e informar a todos los trabajadores de la empresa.

Lo que está en cuestión, como lo señala claramente la AN, es el principio de neutralidad en los parámetros técnicos operativos de la red, en tanto se ha establecido un filtro que impide la remisión de mensajes desde la cuenta de correo electrónico del sindicato CGT, a los trabajadores de la empresa fuera de determinadas zonas geográficas, basándose en la ausencia de representantes electos del sindicato en los comités de empresa de dichas zonas.

La AN resuelve el caso señalando que, aunque en ciertos supuestos resulta lícita por parte de la empresa una diferencia de trato entre los diferentes sindicatos<sup>28</sup>, en el caso concreto, no aparece acreditada causa alguna que justifique la limitación impuesta a CGT, desde el punto de vista de ocupación de espacio en los servidores FTP. No solamente porque ni se ha alegado, ni consta que el uso de tales servidores para información sindical haya generado problema alguno de capacidad u otra incidencia técnica, sino también porque, teniendo en cuenta el sistema establecido desde 2008 para la distribución de documentos sindicales, el documento distribuido se aloja por una única vez en el servidor FTP y se enlaza en el cuerpo del correo electrónico para su eventual descarga. De ahí que el espacio ocupado en dichos servidores FTP por el documento que la sección sindical distribuya será exactamente el mismo, con independencia de que el correo electrónico que contiene el enlace se remita a un número mayor o menor de usuarios.

Descartado el posible daño al sistema por la ocupación excesiva de espacio del servidor de correo electrónico, la AN recuerda que el número excesivo de correos en la bandeja de entrada no afecta ni al coste, ni a la operatividad del servicio, más aún cuando los correos electrónicos enviados por los sindicatos no contienen archivos adjuntos, sino enlaces, lo que obviamente hace que su «peso» sea muy pequeño y difícilmente pueda imputarse una saturación de los servicios.

Por ello, solamente se puede deducir una afectación a la comodidad del usuario (trabajador), sin que se haya acreditado que la posible sobrecarga en las bandejas de entrada de los correos electrónicos corporativos tenga como origen las comunicaciones sindicales y específicamente de la CGT, ni que hayan existido problemas de manejabilidad de la aplicación de correos electrónicos por los usuarios. Además, estos últimos podrían configurar filtros a su medida para ordenar y hacer más cómoda su bandeja de entrada o evitar la saturación de su espacio de almacenamiento a través de aplicaciones para liberarlo u otras medidas de mantenimiento de fácil implementación.

Por último, la AN aclara que el derecho a la información sindical se refiere legalmente a todos los afiliados a los sindicatos, como mínimo. Sin embargo, tal derecho puede extenderse al total de trabajadores, como sucede en este caso concreto, en virtud del Acuerdo Colectivo 2012.

Ahora el derecho a la libertad de información sindical no puede estar condicionado a que los sindicatos tengan o no presencia en los órganos de

---

<sup>28</sup> *Vid.* SAN, de 27 de mayo, fundamento jurídico 5.g (AS 2014\1240).

representación unitaria. No se debe confundir, entonces, la representatividad del sindicato, con la participación de este en los órganos de representación laboral, manteniendo todos y cada uno de los trabajadores afiliados a un sindicato, independientemente del mayor o menor grado de representatividad, todos los derechos que tal condición le confieren; derechos que pueden extenderse a todos los trabajadores, afiliados o no, si como en este caso, se acuerda ello con la empresa.

Además, de los hechos no se acredita que exista una limitación de medios disponibles por lo que no nos encontramos frente al problema de medios escasos que es lo que justificaría la aplicación de diferencias en función de la representatividad. De ahí que no exista justificación alguna para restringir el envío de los correos electrónicos con información sindical de la CGT a todo ámbito territorial donde funcione la empresa, más aún cuando, en razón de lo regulado Acuerdo Colectivo 2012, es posible deducir que este sindicato debe tener un número importante de afiliados; un porcentaje tan representativo que le da derecho a tener un local sindical dentro de la empresa (art. 8 de LOLS).

Para terminar, cabría señalar, como hemos advertido, que en la actualidad existen una serie de soportes informáticos gratuitos de uso masificado o redes sociales, *Facebook* o *Twitter* destinados a remitir o enviar información que podrían ser utilizados por los representantes de los trabajadores, sin necesidad de recurrir a los correos electrónicos corporativos de propiedad de la empresa. Dicha plataforma no sólo permitiría a los representantes de los trabajadores mantener informados a sus representados, sino también enviar o remitir información de forma individualizada y reservada a los trabajadores que consideren pertinentes.

Las redes sociales *on line* están siendo utilizadas de manera creciente por sindicatos o comités de empresa mediante la creación de sus propios perfiles o páginas en las cuales se facilita información o se expresan opiniones de contenido laboral a las que puede tener acceso cualquier persona, aunque no sea un usuario registrado; y, si se trata de usuarios registrados pueden interactuar entre sí y publicar opiniones o informaciones de cualquier tipo. En concreto muchos sindicatos y algún comité de empresa tienen presencia en *Facebook*, una de las redes sociales que mayor éxito han alcanzado en España<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> CARDONA, M.B., y CORDERO, V., «Derechos colectivos y redes sociales». Comunicación presentada en el *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, celebrado en Pamplona del 29 al 30 de mayo de 2014. p. 8, en [http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/documentos/XXIV\\_CONGRESO\\_NACIONAL/Comunicacio%CC%81nes\\_2.pdf](http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/documentos/XXIV_CONGRESO_NACIONAL/Comunicacio%CC%81nes_2.pdf), última revisión, 4 de octubre de 2014.

El aumento de la presencia de los sindicatos en las redes sociales ha hecho de estas «un escaparate mediante el cual se permite visualizar las propuestas del sindicato, pero sobre todo, son un medio de interacción con la ciudadanía y trabajadores que va más allá de su centro de trabajo. La presencia de los sindicatos en estas plataformas les permite realizar campañas a nivel mundial, aumentar los apoyos, “colgar” fotografías y mostrar opiniones, crear grupos de sentimiento o pertenencia, realizar convocatorias y movilizaciones, así como intercambiar ideas con militantes y con el público en general en cualquier momento, pese a la distancia geográfica»<sup>30</sup>, constituyendo, por sus ventajas tecnológicas y sus alcances, una mejor herramienta para la actividad sindical de protección y defensa de los intereses de los trabajadores.

Los trabajadores por su parte, podrían acceder a dichas plataformas informáticas haciendo uso de los espacios de tolerancia que el empleador debe permitir a los trabajadores para cuestiones personales, es decir, en medio de una pausa en sus labores o finalizada la jornada, dentro o fuera de la empresa.

### 2.3. *Intranet como tablón de anuncios*

El avance de las tecnologías hace que ciertos medios que en alguna época se consideraban idóneos para transmitir información resulten hoy obsoletos o insuficientes para tal fin. Por ello es necesario ajustar el derecho a la información de trabajadores y sindicatos a las nuevas herramientas informáticas.

La intranet de la empresa, sobre todo su página de inicio, por ejemplo, puede servir sin inconveniente como medio para que los sindicatos pongan a conocimiento de los trabajadores los comunicados que en su momento hubieran sido colocados en el tablón de anuncios, a través de una ventana que dirija directa y virtualmente hacia dicha información y de esta forma garantizar que en un lugar visible y accesible la misma pueda ser conocida sin dificultad por los trabajadores de la empresa<sup>31</sup>.

Ahora, el uso de la intranet, utilizada como tablón de anuncios, deberá contar con las mismas garantías de las que gozaba esta herramienta tradicional de información, como, por ejemplo, la empresa no podrá censurar previamente

---

<sup>30</sup> TALÉNS, E., «La libertad de expresión de los representantes de los trabajadores y nuevas tecnologías. Su alcance en las redes sociales». Comunicación presentada en el *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo...*, o.c., p. 2.

<sup>31</sup> MONTOYA, A. y Otros, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Thomson – Aranzadi, Pamplona 2005, pp. 623-626.

los contenidos en ella transmitidos por el sindicato y su derecho a retirar cualquier comunicación de la misma -evidentemente atentatoria de algún derecho fundamental- será siempre *a posteriori*<sup>32</sup>.

Ello ha quedado claro en la reciente SAN, de 10 de octubre de 2014, pues, aunque no se haya dicho expresamente que la finalidad del uso de la intranet era la de ser utilizada como tablón de anuncios, tal circunstancia puede deducirse de los hechos.

La COMFIA-CCOO interpone demanda de tutela de derechos fundamentales solicitando se declare que el empleador Banco Castilla La Mancha S.A., Liberbank S.A. con su actuación de bloquear, censurar y negarse a publicar comunicados sindicales había violado el derecho a la libertad sindical. La empresa se negó a publicar un «Informe sobre la actuación del grupo Liberbank» alegando que no se trataba de un comunicado; y dos circulares: «Participación en la acción popular de la querrela contra directivos de Liberbank donando 1 euro», señalando que esta excedía el ejercicio del derecho a la libertad de información; y «Tras el verano...oleada de juicios en la AN» afirmando que tal información era falsa. Tales actos se produjeron pese a que la empresa, mediante Acuerdo Conciliatorio de 2012, se había comprometido a publicar en la intranet corporativa los comunicados emitidos por las secciones sindicales, sin condición alguna.

La AN resuelve señalando que los argumentos sostenidos por la empresa para negarse a publicar dichos comunicados e informes son insostenibles. En primer lugar por la existencia del acuerdo conciliatorio entre la empresa y el sindicato, en donde esta se había comprometido a publicar información sindical, sin ningún tipo de censura previa.

En segundo lugar, en lo que respecta a lo alegado por la empresa de no encontrarse obligada a publicar informes dado que este constituía un anexo y no una comunicación en sí misma considerada. La AN recurre al concepto «comunicado» contenido en el Diccionario de la RAE que lo define como «nota, declaración o parte que se comunica para el conocimiento público» señalando que, si la empresa se comprometió a publicar en su intranet los comunicados del sindicato sin ningún tipo de veto o control, no le correspondía a ella decidir si el comunicado debe ser unitario o complejo, ya que el derecho a la comunicación se predica de quien la hace. De ahí que el hecho de que el sindicato, por otro medio (correo electrónico) haya podido remitir dicha

---

<sup>32</sup> ARGÜELLES, A.R., «Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios», en *AL*, nº 22 (2000) 385.

información a sus afiliados no satisfaga el derecho, por cuanto la empresa se había comprometido a su publicación, en los términos expuestos, en intranet, a la que tienen acceso todos los trabajadores, ya sean afiliados o no a *CCOO*.

De igual forma, ni el hecho de que el sindicato solicite a los trabajadores su colaboración económica para iniciar una querrela contra los directivos de la empresa, ni el comunicado referido a la oleada de juicios a la AN, exceden los límites del derecho a la libertad de información. En el primer caso, porque la función principal del sindicato es la defensa de los intereses de los trabajadores, por ello, el conocer un hecho delictivo por parte de los directivos -supuestas actividades fraudulentas- justifica la iniciativa, en cuanto tales acciones pueden perjudicar la viabilidad de la propia empresa. En el segundo, porque, como ya se ha dicho, la empresa se ha comprometido a difundir información sindical, se encuentre o no de acuerdo con su contenido, por lo que no publicar tal comunicado alegando falta de veracidad supone un incumplimiento de las obligaciones contenidas en el acuerdo conciliatorio de 2012, en tanto el mismo puede calificarse de censura previa.

Habría que agregar, además, que tal forma de presentar la información, aún no sea del todo cierta porque las denuncias realizadas ante la AN no superan, por ejemplo, las dos o tres, no es evidentemente atentatoria de derecho fundamental alguno, por lo que incluso, no siendo subjetivamente cierta para el empleador, no podría haber sido retirada de un tablón de anuncios común, de forma posterior a su publicación.

Por otro lado no podemos dejar de señalar que el intranet como herramienta informática haría mucho más sencillo, fácil y cognoscible para los trabajadores, el ejercicio del derecho a la réplica que también tiene el empleador frente a cualquier cuestión comunicada por el sindicato que, de acuerdo a la empresa, no se acerca a la verdad; explicando sus razones y presentando sus argumentos, lo que enriquecería el debate y la formación adecuada de una opinión informada sobre los problemas o conflictos de interés entre trabajadores, sindicatos y empresas.

### **III. REDES SOCIALES Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

Las redes sociales brindan un nuevo escenario donde la inmediatez, la transparencia y el concepto de comunidad aportan nuevas oportunidades para las tradicionales formas de comunicación o divulgación, de ahí su relevancia para el ejercicio en las relaciones laborales de los derechos a la libertad de expresión e información, pues suponen una nueva forma de transmitir ideas

e información, fácilmente aplicable en las empresas, en tanto, entre otras cualidades, permite interactuar a los empleados de una manera colaborativa y compartiendo conocimientos, todo ello, de una manera transparente, abierta y directa.

Ahora no debe olvidarse que a estas redes sociales también tienen sus inconvenientes, tanto en el ámbito laboral individual como colectivo, pues es muy posible que muchas de las opiniones que en ella se cuelguen (si no se tiene la diligencia para establecer las debidas medidas de seguridad para garantizar que lo ahí vertido sólo será conocido por un número restringido de personas a quienes se les tiene la confianza suficiente o que lo contenido, en el grupo sindical que se forme en internet, sólo será accesible a los trabajadores afiliados) sean conocidas, también por el empleador quien podrá tomar las medidas sancionatorias correspondientes si considera que lo dicho, no es ejercicio legítimo del derecho la libertad de información o de expresión.

De ahí que resulten un problema jurídico bastante común las opiniones y críticas proferidas por los trabajadores, a través de las redes sociales, en contra de la empresa o de un compañero de trabajo, más aún cuando estas plataformas han ampliado el horizonte espacial y temporal de este tipo de comentarios insultantes ya que pueden ser proferidos desde casa, desde otra ciudad, fuera del horario de trabajo e incluso en el periodo vacacional.

La novedad del soporte informático y la posibilidad de que el trabajador pueda manifestar su opinión en todo momento y lugar no puede ser excusa para no sancionar laboralmente al empleado por expresarse de forma manifiestamente injuriosa u ofensiva contra la empresa, el empleador, sus compañeros de trabajo, clientes o proveedores, más aún cuando estas manifestaciones suelen tener un mayor alcance pudiendo, además, ser archivadas, copiadas y trasladadas a otros foros y producir, por tanto, un perjuicio aún más grave a los derechos fundamentales de los afectados; siempre que tales manifestaciones se expresen en razón de una cuestión que, directa o indirectamente, tenga que ver con la relación laboral.

Además, el que el trabajador utilice este medio para ofender o injuriar a su empleador, a sus compañeros de trabajo, clientes o proveedores resulta un agravante para efectos de la imposición de la sanción por su conducta porque, el hecho de que el ofensor utilice el internet, supone su plena conciencia de que dichas manifestaciones quedarán insertas en la red -ya sea por escrito, de forma verbal (videos), o por signos o imágenes (fotografías u otras representaciones visuales como caricaturas o pinturas, etc.)- lo que significa que sus ofensas han venido precedidas por una reflexión del agresor en busca de hacer el mayor daño posible.

Ello, sin perjuicio de que las redes sociales, como Facebook, Twitter, LinkedIn, entre otras, sean utilizadas por los trabajadores para formular recomendaciones o críticas al empresario, o para expresar su opinión en relación a un conflicto laboral, pues si tales manifestaciones se realizan sin utilizar la red como medio para el insulto fácil, estas constituyen ejercicio legítimo del derecho fundamental a la libertad de expresión de los trabajadores.

Así lo entiende, por ejemplo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos en un reciente pronunciamiento de 22 de agosto de 2014. En concreto, la Junta ha fallado a favor de dos trabajadores despedidos de un bar norteamericano por opinar negativamente sobre un problema laboral en la red social Facebook. La conversación es generada por un ex trabajador de la empresa y los empleados, amigos del ex trabajador en la mencionada red social, se limitan a dar clic en «Me gusta». La empresa deberá, por decisión de la Junta, reincorporar a los trabajadores despedidos.

Por último, cabe señalar que no existe inconveniente en que el empleador presente, como prueba para justificar la sanción al trabajador, los comentarios ofensivos o insultantes vertidos en la red social, siempre que esta sea pública. Sin embargo, sí que puede significar un problema la determinación de la autoría de la persona que emitió tales injurias o infundios, pues pueden existir ciertas complicaciones para identificar quien actúa detrás de la cuenta.

Esta cuestión es de fácil solución si el titular de cuenta opera en la red social con su nombre real, pero se oscurece cuando lo hace con un pseudónimo. «En estos casos se deberán de utilizar varias conjeturas que lleven al convencimiento de la persona que ha ejecutado el comentario o ha subido la fotografía a la red social, siendo uno de los principales elementos de comprobación el de la Identificación Personal del ordenador desde el que se ha efectuado». Otra de las posibilidades puede ser que el titular de la cuenta con nombre real no haya sido el autor del comentario o el artífice de la fotografía. En estos casos, el trabajador deberá demostrar que ha sido otra persona la que se ha metido en su cuenta y ha escrito en su nombre o, por lo menos, generar una duda razonable al respecto, con el fin de evitar la sanción.

Ahora, también es importante destacar que la responsabilidad por la emisión de expresiones insultantes o vejatorias en las redes sociales puede trasladarse a los proveedores del servicio, como, por ejemplo, los sindicatos que gestionan una red social de Facebook o Twitter. Ello se produce cuando la persona física o jurídica que crea un foro o una página web para el debate de ciertas cuestiones se desatiende del mismo no censurando aquellos comentarios lesivos, injuriantes u ofensivos, de aquellos que utilizan esta plataforma, pues, el no modificar o

eliminar aquellos comentarios supone actuar como cómplice de una opinión que pese a ser ajena, haría suya por no vedar su difusión, y, por ello, debe de asumir las consecuencias jurídicas que de ello se deriven resultando nula cualquier cláusula que pretendan evitar la eventual responsabilidad de los titulares de la página web o foro por los comentarios proferidos en estas plataforma.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

- ARGÜELLES, A.R., «Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios», en *AL*, nº 22 (2000).
- CARDONA, M.B., y CORDERO, V., «Derechos colectivos y redes sociales». *XXIV CNDTSS* del 29 al 30 de mayo de 2014.
- COTINO, L. (Coord.), *La libertad en internet. La red y las libertades de expresión e información*, Tirant lo Blanch, Valencia 2007.
- CUENCA, M., «La recepción de información sindical a través de medios informáticos de la empresa», en *RL*, nº 5-6 (2009).
- DEL REY, S., «Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias», en DEL REY, S. (Dir.) y LUQUE, M (Coord.), *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*, La Ley, Madrid 2005.
- DESDENTADO, A., y MUÑOZ RUIZ, A.B., *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 205.
- DOMÍNGO, V., «Mirando el futuro de la “nube” informática», en *EP*, nº 79 (2013).
- GARCÍA, J., «Relaciones laborales e internet», en *RTSS-CEF*, nº 233 (2001).
- JOYANES, L., «La Computación en Nube (Cloud Computing): El nuevo paradigma tecnológico para empresas y organizaciones en la Sociedad del Conocimiento», en *Revista Icade*, nº 76 (2009).
- MARTÍNEZ, D., «El uso y control del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos laborales», en ROIG, A (Coord.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia 2007.

- MONTOYA, A., y Otros, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Thomson Aranzadi, Pamplona, 2005.
- PACHECO, L., *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*, Pamplona 2007.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F., «El uso sindical de los medios informáticos en la empresa», en *RL*, nº 5-6 (2009).
- SEMPERE, A., y SAN MARTIN, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona 2002.
- TALÉNS, E., «La libertad de expresión de los representantes de los trabajadores y nuevas tecnologías. Su alcance en las redes sociales», en *XXIV CNDTSS*, del 29 al 30 de mayo de 2014.

