

Acceso a las direcciones de correo electrónico de la plantilla por la representación del personal y derecho a la protección de datos.

Pilar Rivas Vallejo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Resumen: *Se reconoce el derecho de los trabajadores a contar con una dirección de correo corporativa y a la representación del personal a disponer de la lista de direcciones para transmitir información sindical, pero resulta de interés analizar, más allá de lo resuelto, el derecho a la protección de los datos personales a la luz de la normativa vigente.*

Palabras clave: *Intimidad. Representantes de los trabajadores. Comunicación sindical. Teletrabajo.*

Abstract: *This judgment declares the right of workers to have a corporate email address and the representation of staff to have access to the list of addresses to transmit union information, but the more interest lays on the analysis of the right to the protection of personal data beyond that ruling, in light of current regulation of data protection.*

Keywords: *Privacy. Worker representatives. Union communication. Teleworking,*

I. Introducción

La sentencia comentada resuelve el recurso de casación contra la dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional en proceso de conflicto colectivo, y en la que se debaten dos temas: el derecho de todos los trabajadores a contar con una dirección y buzón de correo electrónico corporativo y el de la representación del personal a disponer del directorio de direcciones de correo de toda la plantilla.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social)

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 1304/2024, de 27 de noviembre

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 15/2023

ECLI:ES:TS:2024:5969

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luz García Paredes.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La Confederación General del Trabajo y la Federación de Servicios de CCOO (con adhesión de CIG, CSIF, USO y UGT) interpusieron sendas demandas de conflicto colectivo (acumuladas 128 y 129/2022) contra la empresa del sector de Contact Center Global Sales Solutions Line, SLU, que fueron resueltas por sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 22/6/2022, contra la que se interpone el recurso de casación ordinaria que por la sentencia comentada se resuelve. Tales demandas se dirigían a que fuera declarada la obligación empresarial (fruto de un acuerdo de conciliación previo suscrito en 2019 con la empresa absorbida por la demandada con sus trabajadores) de poner a disposición de los trabajadores una dirección y buzón de correo corporativo para la gestión de la actividad y los recursos humanos (solo cumplido respecto de trabajadores de estructura y las secciones sindicales) y se dejara sin efecto la práctica empresarial de exigir el uso del correo personal a sus teletrabajadores (el 80% de la plantilla) en los acuerdos individuales de teletrabajo que se suscriben desde 2020, constitutivas de una vulneración del derecho fundamental a la intimidad y a la protección de datos, al mismo tiempo que predicaban idéntica pretensión de los actos de comunicación entre la empresa y la representación del personal teletrabajador.

La sentencia objeto de recurso declaró contraria a derecho la práctica patronal descrita (obligar a los teletrabajadores a usar su propio correo electrónico personal para determinados trámites laborales en la empresa, entre ellos el acceso al portal y la solicitud de permisos, vacaciones, reducciones de jornada, excedencias...), así como las cláusulas de los contratos de teletrabajo en las que así se dispone, y reconoció el derecho del personal de operaciones y teletrabajo a una cuenta de correo corporativo para desarrollar su actividad, así como para el de la actividad representativa y los actos de comunicación colectiva en la modalidad de teletrabajo (al que la empresa se había negado con anterioridad, ofreciendo una alternativa de escasa confianza y utilidad). Idéntica declaración se realiza respecto de la negativa empresarial a suministrar los recursos precisos para garantizar la comunicación entre la representación social y la plantilla.

El recurso de casación de la empresa contra dicha sentencia impugna hechos y derecho aplicado, en el que se centra la Sala, desestimados los motivos destinados a la censura fáctica.

IV. Posición de las partes y planteamiento judicial

Las demandantes solicitan que se declare el derecho de los trabajadores a contar de una dirección y buzón de correo electrónico para sus trámites o gestiones de orden laboral en la empresa, y que se dote a la representación legal del personal de medios de comunicación suficientes.

La recurrente afirma que el teletrabajo se contrató amparado en la medida sanitaria del art. 6 del RD 8/2020 (relativa a las medidas ocasionadas por la pandemia mundial por Covid-19), normativa todavía vigente, por falta de derogación expresa en la fecha de interposición del recurso (septiembre de 2022), y que la designación de una dirección de correo electrónico personal dejó de ser necesaria para el teletrabajo implantado desde 2020 desde que se instauró, en mayo de 2021, un sistema (el «Covisian Smart») que no exige el uso de correo electrónico. Sostiene, asimismo, que en la empresa nunca se usó el correo electrónico que procedía de la subrogación de la empresa absorbida por la demandada, y que se incorporó mediante acuerdo de conciliación a los contratos de trabajo afectados por la subrogación, pero que no cabe exigir que el resto de la plantilla de la adquirente goce de los derechos que aquellos otros trabajadores subrogados alcanzaron en la anterior mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En suma, que los teletrabajadores no precisan de correo electrónico corporativo para sus gestiones laborales ni para ejecutar su

trabajo, como tampoco para el desempeño de las funciones representativas. No ampara, no obstante, tal pretensión en argumentos jurídicos concretos.

Sin embargo, los inmodificados hechos probados de la sentencia recurrida no refieren el uso del correo electrónico a una situación coyuntural específica ligada a la pandemia sanitaria. Por tal razón, la sentencia comentada descarta tal argumento para resolver el núcleo de la pretensión: si los teletrabajadores tienen o no derecho a una dirección de correo corporativo, en función de la necesidad de utilizarlo para ciertos trámites en la empresa. La respuesta es clara, en tanto así lo prevé el art. 5 del RDL 8/2020, en relación con la disposición transitoria tercera del RDL 28/2020, que literalmente disponen que «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». Y, por otra parte, también el art. 11.1 del citado RDL 28/2020 reconoce el derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, por lo que la cláusula contractual que exige poner a disposición un correo personal resulta contraria a dicha normativa, a lo que no empece que, como sostiene la recurrente, no se tratara de condición sine qua non para la suscripción del contrato, pues esta circunstancia, en todo caso, le privaría aún más de sentido. Con mayor razón carece de lógica privar a los trabajadores de un buzón de correo electrónico corporativo cuando otros trabajadores de la empresa (los procedentes de la absorbida y el personal de operaciones) sí disfrutaban de él.

En segundo lugar, los hechos probados indican que la sección sindical de CC. OO. solicitó a la empresa un medio de comunicación adecuado para ejercer sus funciones representativas en agosto de 2020, que no fue atendido por esta, quien alternativamente les proporcionó una herramienta inadecuada («note board» de Google Chrome), por obligarles a soportar publicidad inserta y otros inconvenientes de uso, y, asimismo, se negó a entregarles, amparándose en el derecho a la intimidad de los trabajadores, sus direcciones de correo electrónico para facilitar el envío de información sindical.

Finalmente, la sentencia considera que, hallándose en poder de la empresa el correo electrónico particular de los teletrabajadores, esta está obligada a proporcionar a las secciones sindicales el directorio de ellas para impedir intromisiones empresariales, durante y después de la pandemia sanitaria, ex art. 19.2 de RDL 28/2020.

La resolución analizada, por otra parte, se centra casi en exclusiva en el derecho de naturaleza colectiva, derivando los de naturaleza individual a su soporte fáctico, para confirmar la sentencia de instancia por sus propios fundamentos jurídicos.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 5 del Real Decreto Ley 8/2020 (hoy Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia; Arts. 7, 18 y 28 de la Constitución Española (CE); Arts. 8 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS); Art. 6.1 del Reglamento 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y art. 19 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, Orgánica de Protección de Datos (LOPD)

VI. Doctrina básica

La Sala IV del Tribunal Supremo sostiene en esta resolución dos tesis, si bien su núcleo de análisis es el alcance del derecho colectivo a la información y comunicación: a) en el plano individual, la primera es que, conforme a los hechos probados, las gestiones inherentes a la actividad laboral precisan del uso de una dirección de correo electrónico, por lo que la empresa debe facilitar una dirección de correo corporativo a cada teletrabajador; b) en el plano colectivo, entiende que el ejercicio de las funciones representativas también exige de la colaboración de la empresa para la disposición de todos los medios de comunicación existentes en la misma que puedan facilitar tal actividad, y, desde la afectación al derecho fundamental a la intimidad, esta facultad se completa con el derecho de los órganos de representación unitarios y sindicales a

acceder a información personal de los trabajadores si esta es imprescindible para el desarrollo de sus funciones respecto tanto de sus afiliados como del conjunto del personal de la empresa, según doctrina sentada en las sentencias del TC núm. 142/1993 y del TS de 21/12/2015, rec. núm. 56/2015, en aplicación de los arts. 64 ET, 10.3 LOLS, y 7 y 28 CE.

Sintetizando tal doctrina, la resolución comentada recuerda que «será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise». Y, con cita de la sentencia de la misma sala núm. 1144/2024, de 17/9 (rec. núm. 33/2023), que, a su vez, se apoya en la STS 1024/2024, de 16/7 (rec. núm. 215/2022), sostiene la justificación de la transmisión de datos personales de los trabajadores a los órganos de representación, conforme autoriza excepcionalmente el art. 11.2 a) de la derogada LOPD de 1999 si los datos transmitidos tienen directa conexión con el ejercicio de tales competencias, y, siguiendo el principio de pertinencia, se restringin únicamente a las circunstancias personales necesarias a tal fin, salvo consentimiento expreso de los interesados.

Asimismo, la sentencia analizada mantiene y reitera con cita literal su doctrina previa (STS 71/2023, de 25/1 -rec. núm. 62/2021), conforme a la cual el empleador debe poner a disposición de las organizaciones sindicales los medios telemáticos que no le comporten un gravamen adicional para promocionar la eficacia del derecho de libertad sindical en la empresa, sin incluir la realización de actos positivos de la misma naturaleza promocional, salvo que exista una norma que así lo disponga. Es decir, estas no imponen deber alguno de dotar una infraestructura informática para uso sindical a cargo de la empresa, pero sí la de permitir el empleo razonable del sistema de correo electrónico preexistente, bajo las premisas de razonabilidad que se indican, esto es, que su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y que se respeten los límites y reglas de uso, y cuyo cumplimiento debe verificarse caso por caso.

Si bien en aquella otra sentencia se resolvía un caso coyuntural vinculado a la pandemia sanitaria en relación con el teletrabajo, siendo el art. 19 del RDL 28/2020 aplicable únicamente a situaciones de teletrabajo regular, en este caso el TS falla en sentido contrario, por ser la situación fáctica de otra naturaleza y carecer los órganos de representación de medios alternativos de comunicación idóneos. Y concluye que, en atención al sustrato fáctico analizado, no se garantiza un medio de comunicación libre de inconvenientes (publicidad y otros) que facilite las labores representativas de los órganos de representación en la empresa, ni tampoco se sostiene la tesis de la recurrente en preceptos o jurisprudencia específica que avale su negativa a facilitar los medios electrónicos descritos.

En suma, la sentencia en cuestión se centra prácticamente en exclusiva en el derecho de naturaleza colectiva, derivando los de naturaleza individual a su soporte fáctico para confirmar la sentencia de instancia.

VII. Parte dispositiva

La sentencia confirma la sentencia de instancia dictada por la Sala Social de la Audiencia Nacional.

VIII. Pasajes decisivos

«... el art. 11.1 del propio RDL 28/2020 también dispone que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

Es por ello por lo que, la práctica empresarial de incluir en los contratos de teletrabajo una cláusula en la que se imponía a los trabajadores que pusieran a disposición de la empresa su correo electrónico particular es conculcadora de aquella disposición legal» (FD 5º).

«... si la empresa tiene una herramienta que ha puesto a disposición de unos y no de otros, siendo la misma necesaria para las gestiones y actividades que se describen en el hecho probado sexto, no cabe sino mantener el declarado en el fallo de la sentencia recurrida» (FD 5ª).

«... los medios que ha dispuesto la empresa no es "una herramienta virtual en la que libremente y sin cortapisas puedan colgar los avisos que tengan por convenientes, remitiéndoles a una aplicación ajena a la que dichas organizaciones sindicales deben suscribirse si no desean que se inserten mensajes publicitarios que limita el volumen de archivos a colgar"» (FD. 6ª).

IX. Comentario

1. Derecho de los órganos de representación a acceder a la dirección de correo personal del personal de la empresa

La sentencia objeto de comentario solventa la cuestión planteada con una solución anclada en el presupuesto fáctico de la resolución impugnada, para reiterar lo en ella resuelto sobre la base de la impericia del letrado recurrente, al que atribuye falta de inconsistencia en su despliegue argumentativo. Solución, por otra parte, no especialmente innovadora, toda vez que sigue la doctrina anterior de la sala respecto de los derechos de la representación del personal en materia de recursos comunicativos para desempeñar sus funciones debidamente. Concretamente, se centra en la inidoneidad de los recursos puestos a disposición por la empresa, por ser estos inconvenientes en su uso (entre otras dificultades, imponen soportar publicidad inserta), frente a la mayor practicidad del correo electrónico. Pero, en realidad, la verdadera importancia del asunto abordado es el hipotético derecho de la representación de los trabajadores a acceder a la dirección de correo electrónico personal de estos, aun cuando se resuelve, en paralelo, que ellos también tienen derecho a una dirección de correo corporativa y a negarse a poner a disposición de la empresa el suyo particular para diversas gestiones de orden laboral. Esta segunda cuestión se tratará en un segundo epígrafe.

Por lo que respecta al derecho de la representación del personal, sea esta unitaria o sindical, a comunicarse con los trabajadores de la empresa por medios idóneos, dotarles de herramientas defectuosas o que introduzcan obstáculos en su uso derivan en la imposición de cortapisas al legítimo ejercicio de sus funciones y, dentro de ellas, del derecho a comunicarse con toda la plantilla de la empresa. El caso cuenta con un ineludible presupuesto fáctico, como es la previa existencia de una dirección y buzón de correo corporativo que, sin embargo, no tienen todos los trabajadores ni tampoco la representación del personal, lo que provoca que una parte de la plantilla disponga de mayores herramientas de comunicación que los propios órganos de representación de los trabajadores. La propia lógica fáctica se impone para revelar el carácter absurdo de la postura empresarial.

En definitiva, el alcance del art. 17 de la Ley 12/2021, interpretado a la luz del art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en tanto que los actores del presente pleito tienen tal naturaleza, implica no solo dotarles de los medios idóneos para desempeñar sus funciones, incluidas las de carácter comunicativo con sus representados, sino incurrir en una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical de fallar a tal deber. Valorado el concepto de «suficiencia» en el contexto analizado, resulta de interés la sentencia en cuestión en tanto define como medio inidóneo aquel en el que las funciones desempeñadas se pueden ver interferidas por factores externos, como es la inserción de incómoda publicidad o la derivación a otro portal digital, y, con ello, de indicio de conducta obstaculizadora de las mencionadas funciones como consecuencia de la interposición de otros recursos digitales que distorsionan su uso práctico y, por tal razón, se convierten en formas veladas de introducir trabas a la fluidez de la comunicación, de modo abiertamente contrario al contenido de ambos preceptos y al propio derecho de libertad sindical en su vertiente de acción comunicativa/informativa. Al mismo tiempo, conceptúa como medio idóneo de comunicación el sistema de correo electrónico, pese a que en la empresa se recurre a

otros variados sistemas, que incluyen la mensajería instantánea WhatsApp (hecho probado sexto). No se escala la utilidad de todos los que en la empresa se emplean para facilitar la comunicación con y entre empleados, ni tampoco se cuestiona este extremo (pues se analiza el alcance integral del deber empresarial en la panoplia de recursos que pueda ofrecer a la representación legal), y, desde una perspectiva pragmática, sin embargo, la realidad demuestra que no resulta un medio tan eficaz como el de la expansiva mensajería instantánea, en cuanto respecta a la inmediatez de la comunicación que pudiera mejorar este sistema, en la actualidad especialmente extendido y popularizado. Prescindiendo de tal nota de pragmatismo, lo cierto es que se trata de un medio especialmente invasivo de la intimidad y la protección de los datos personales, en tanto precisa del conocimiento del número de teléfono, posiblemente personal y no corporativo, de los trabajadores, que requiere el oportuno consentimiento a la cesión de datos personales (art. 6 LOPD) y además podría implicar una delicada operación adicional de integrar a cada uno de ellos en un grupo de mensajería, lo que, sin duda, lesionaría el derecho a la protección de datos, sobre el que se tratará a continuación. En todo caso, se trata de una posibilidad amparada por la Sala Cuarta, en su Sentencia de 12/9/2023 (rec. núm. 100/2021), que avaló la validez de la sustitución del sistema de correo electrónico por una aplicación (App) para dispositivos móviles de mejor funcionamiento para la remisión de información sindical, aunque, en este caso, se mantuvo la posibilidad de enviar mensajes de correo electrónico a título individual, asimismo compatibles y concurrentes con otros sistemas como el tablón virtual sindical (STS de 25/4/2023, rec. núm. 334/2021).

Sea como sea, lo cierto es que, obviando tal sustrato fáctico, la norma convencional que regula el sector (III Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Contact Center de los años 2020-2026, suscrito con fecha 14 de marzo de 2023 -BOE de 30/5/2023-, con posterioridad a la sentencia recurrida de la Sala Social de la Audiencia Nacional) establece expresamente que la comunicación de la representación legal del personal con la plantilla debe realizarse mediante un sistema de correo electrónico corporativo. Concretamente, el art. 19.7 del citado convenio, en el que se prohíbe literalmente el uso con fines laborales de aplicaciones o dispositivos que no sean facilitados por la empresa a los trabajadores a distancia, en su apartado octavo establece que les dotarán de un correo de corporativo o de un sistema electrónico de comunicación sustitutivo («que permita el envío y recepción de textos y archivos en formato «jpg» y «pdf», y que tenga un formato exportable, que podrá ser utilizado igualmente por la representación legal de las personas teletrabajadoras, con el respeto de las normas internas de funcionamiento de dichos sistemas»). Asimismo, prohíbe que las normas internas limiten «la normal comunicación entre plantilla y representación legal de las personas trabajadoras en las empresas». Se trata de una norma ausente en el II convenio del sector, e introducida tras el conflicto colectivo resuelto por la sentencia objeto de recurso, así como por la novedad del trabajo a distancia y su regulación por la Ley 10/2021. Así pues, en la fecha de la sentencia analizada, la regulación convencional ya había solventado el problema suscitado, declarando el derecho de los teletrabajadores a contar con una dirección y buzón de correo electrónico corporativo y el de la representación del personal a conocerla y poder acceder a ella para la remisión de las informaciones propias de su actividad representativa, por lo que, desde marzo de 2023, tal derecho cuenta con soporte normativo, tornándose claramente en indubitado en este sector y otros de regulación similar (cfr. sector de agencias de seguros).

Por cuanto respecta concretamente a la afectación al derecho a la intimidad y a la protección de los datos personales, tal derecho ya se reconocía en la doctrina de la Sala cuarta del Tribunal Supremo, que sostenía en precedentes resoluciones (STS de 21/12/2015, rec. núm. 56/2015) el derecho de la representación del personal al acceso a información, aun sensible, que reuniera el requisito de necesidad para el ejercicio de sus funciones representativas, conforme a la doctrina constitucional previa a la existencia tanto del RGPD como de la ley de 1999, sentada en la STC núm. 142/1993, que la vigente LOPD delimita en el art. 91 («los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el

tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral»).

Del mismo modo, la doctrina constitucional declara integrado dentro del derecho fundamental a la libertad sindical el de la comunicación a través de los medios oportunos, y, en particular, el correo electrónico, con el personal de la empresa (STC núm. 281/2005), y la doctrina social matiza que el derecho a la transmisión de información a través del correo electrónico de la empresa comprende, asimismo, el de los representantes de los trabajadores a acceder a la lista de direcciones electrónicas de la plantilla (STS de 14/7/2016).

2. Intimidad y protección de los datos personales en el trabajo, aun frente a la representación del personal

La sentencia analizada sostiene que, en virtud del presupuesto fáctico que no considera justificado modificar a petición de la recurrente, en supuestos de trabajo a distancia como medio habitual para la realización del trabajo, no procede aplicar la doctrina sentada en la STS núm. 71/2023, de 25/1 -rec. núm. 62/2021-, que resolvía un caso similar respecto de teletrabajo coyuntural causado por la pandemia sanitaria por Covid-19 por aplicación del art. 19 del RDL 28/2020, conforme a la cual la representación del personal no tenía derecho a que se le facilitase la dirección de correo electrónico de la plantilla de la empresa.

En el presente caso, subyace la idea de que la regularidad del modo de prestar el trabajo se subordina a lo dispuesto en tal precepto del hoy derogado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, al sustituirse por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Pues bien, el apartado segundo de dicha norma (art. 19.2) establece que la empresa deberá suministrar a la representación legal «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». Efectivamente, el precepto contiene una referencia literal a las direcciones electrónicas de uso en la empresa, por lo que se trata de un derecho indubitado, lo cual no implica identificar las direcciones de uso con las corporativas. Y, por otra parte, que estas sean «de uso» no puede significar que, si, indebidamente, el uso de la empresa sea de direcciones particulares y no corporativas, sean estas las que deban facilitarse a la representación del personal, pues ello comportaría que la Ley 10/2021 naturalizara una trasgresión de la LOPD que no contiene tal excepción, y chocaría con el propio art. 17.1 de la misma ley. En este contexto, pues, no habría sido superfluo conectar en la sentencia comentada ambos derechos, colectivo (art. 17) e individual (art. 11), para una mayor claridad respecto a la necesidad de *facilitar a la representación del personal (únicamente) una dirección de correo corporativo*, como, de hecho, se reconoce en el párrafo decimoctavo del fundamento de derecho quinto, cuando concluye que exigir la puesta a disposición de la empresa de una dirección de correo personal conculca el art. 11 de la hoy Ley 10/2021 y que, si una parte del personal ya dispone de correo corporativo, no existe razón para que no lo tenga el resto de la plantilla. Por ello resultaría coherente concluir que, en efecto, *la representación del personal debe poder acceder a las direcciones de correo electrónico, pero que estas únicamente pueden ser las corporativas, y en ningún caso las personales*.

Por otra parte, en esta resolución no se conecta la vulneración del art. 11 del RDL 28/2020, hoy Ley 10/2021, cuando se analiza el derecho individual, pero sí lo hace al tratar el derecho colectivo de comunicación de la representación del personal (fundamento de derecho sexto). Y, sin embargo, esta cuestión tiene una relevancia singular en uno y otro caso, toda vez que incide en el derecho fundamental a la intimidad y a la protección de los datos personales.

Conforme al art. 6.1 b) del RGPD, al que se remite el art. 19.1 de la LOPD, los empleadores pueden captar y tratar datos de carácter personal de los trabajadores cuando estos resulten necesarios para la ejecución del contrato, lo que implica

legitimar la solicitud de la dirección personal de correo electrónico de los trabajadores a estos solos efectos. Con independencia del sentido que en este contexto deba darse a la expresión «ejecución» del contrato, lo que resulta palmario es que ello no implica la transmisión a terceros de tales datos, aun cuando estos terceros se integren en la esfera organizativa del trabajo por ser órganos de representación del personal de la empresa, elegidos o no, ex art. 7 CE y arts. 2 y 10.3 LOLS. En cuanto respecta al derecho a la intimidad y a la protección de datos, quizás parece un exceso entender que su integración en la empresa les hace partícipes de datos personales de los trabajadores más allá de lo que permite la propia LOPD y el RGPD, lo que exige, sin duda, a la empresa, con vistas a satisfacer la integridad del legítimo ejercicio de las funciones representativas y de defensa de la representación unitaria y sindical (que la STC núm. 94/1995 refiere específicamente al derecho de transmisión de información a los trabajadores como parte del derecho de libertad sindical), la dotación de un sistema de correo electrónico corporativo, mas no la exposición de los correos electrónicos personales que los trabajadores puedan haber facilitado a los solos efectos de su contratación y, en su caso, de la comunicación con la empresa. El art. 6.2 de la LOPD exige que la pluralidad de finalidades del tratamiento cuente con un consentimiento expreso -en los términos del art. 4.11 del RGPD 2016/679- y específico que evidencie inequívocamente que lo otorga para todas ellas. Sin este consentimiento no puede inferirse, a la luz de la normativa vigente en materia de protección de datos, que la legitimación que predica la STC núm. 142/1993 de los órganos de representación para el acceso a datos personales pueda amparar el hipotético deber empresarial de compartir el directorio completo de direcciones de correo personal de sus empleados con aquella, máxime cuando caben otras fórmulas más garantistas del derecho a la intimidad compatibles con el respeto al derecho colectivo de transmitir información (sindical).

En efecto, sí cabría, por el contrario, en la línea de lo afirmado en el informe de la Agencia Española de Protección de Datos núm. 0101/2008, como recuerda la Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional núm. 59/2024, de 30/5, dictada en procedimiento de tutela de derechos fundamentales núm. 97/2024, es la aplicación de un sistema de correo electrónico *tertium genus*, aun personal y no corporativo, de minimización de riesgos, como es el caso de la *lista de distribución* (de correo electrónico) de tipo corporativo, donde no se revela la identidad de cada uno de los destinatarios y, en consecuencia, se preserva el derecho fundamental. Así, la sentencia citada, recordando la jurisprudencia de la Sala Cuarta respecto del derecho sindical de acceso al directorio de direcciones electrónicas del personal de la empresa en su sentencia de 14/7/2016, cuando ello no ocasiona mayores cargas, gravamen o costes a la empresa (SSTS de 21/2/2019 y de 25/1/2023), concluye que «si la empresa trata datos personales, puede incorporar los derechos de información en la recogida de datos (LO 3/2018) en los pies de los correos y automatizar la cancelación y la oposición a los tratamientos mediante las bajas en las listas a petición del usuario. Y la comunicación de datos se limitará a los estrictamente necesarios», solución que, sin duda, compatibiliza sendas respuestas de la sentencia objeto de comentario por cuanto se refiere, respectivamente, a los derechos de carácter colectivo e individual, con respeto al derecho a la intimidad y a la protección de datos en el marco de la LOPD y el RGPD.

X. Apunte final

No parece que el conflicto resuelto por esta sentencia pueda anidar en situaciones futuras, toda vez que tanto la negociación colectiva, especialmente aquella que regule el trabajo a distancia, como un futuro pronunciamiento del Tribunal Supremo acerca de la segunda de las resoluciones comentadas de la Audiencia Nacional de 30/5/2024, no dejen resquicio a la duda sobre una cuestión tan fácil de solventar como las herramientas que permiten preservar el derecho a la intimidad y los datos personales, compatibilizándolo con la mayor flexibilidad en la disposición de medios y recursos digitales de comunicación en favor de la representación del personal para facilitar y mejorar su actividad, dificultando el recurso a métodos encubiertos de obstaculización de la misma.