



DERECHO SINDICAL – E. U. RELACIONES LABORALES

INFORMACIÓN SINDICAL Y CORREO ELECTRÓNICO/ DEBER DE SIGILO

Desde el día 2 de febrero de 1999 el Sr. H. J. S., delegado sindical de CCOO en la central nuclear en la que trabaja, vino utilizando el correo electrónico de empresa para el envío de diversa información sindical a los afiliados a dicho sindicato y, en general, a los trabajadores de la empresa, sin oposición por parte de ésta. El 13 de febrero de 2000, envió un mensaje en que daba cuenta de ciertos riesgos de seguridad advertidos en el funcionamiento de la central, que quedaban reflejados en un documento técnico firmado por un ingeniero de la empresa del que, al parecer, habían sido encontradas de modo presuntamente fortuito varias fotocopias en las dependencias en que se encuentran las taquillas de los empleados. Dicho documento se adjuntaba (escaneado) al referido mensaje, en el que se vertían duras críticas sobre las deficiencias de seguridad en la central y los riesgos que podrían comportar para la salud de los trabajadores y de la población en general. Por otro lado, el Sr. H. J. S. se puso en contacto con un diario local que publicó una noticia sobre el tema, bajo el titular “*CCOO denuncia riesgos de seguridad en la central nuclear*”.

A partir de esa fecha, la empresa adoptó las siguientes decisiones: en primer lugar, decidió impedir el uso del servidor de correo de la empresa para la transmisión de información sindical por parte de las secciones de los distintos sindicatos, interceptando y bloqueando toda comunicación de este tipo. A las secciones sindicales se les remitió una nota en la que la medida se justificaba, de una parte, por “un progresivo aumento del volumen de comunicaciones que entraña un serio riesgo de colapso del servidor de correo” y, de otra parte, por el “uso irresponsable que de esta herramienta de trabajo vienen haciendo algunas organizaciones sindicales y especialmente alguna persona en concreto”, concluyendo que “el correo electrónico es una herramienta de productividad que la empresa pone a disposición de sus empleados para el desarrollo de las funciones que les tiene encomendadas, siendo por tanto los usos ajenos a estos fines inapropiados y, en el límite, una falta laboral que puede llegar a ser perseguible”.

Asimismo, la dirección decidió despedir al Sr. H. J. S imputándole haber infringido su deber de sigilo profesional y haberse comportado de un modo gravemente transgresor de la buena fe, al difundir públicamente el contenido de un informe interno de la empresa que, en opinión de esta, no debería haber sido revelado al exterior tal y como lo hizo el representante, generando con ello una injustificada alarma social y graves perjuicios para la imagen empresarial.

Responda de modo razonado y jurídicamente fundado con apoyo legal y jurisprudencial a las siguientes cuestiones.

A/ ¿Es correcta la negativa de la empresa a la transmisión de información sindical mediante su servidor de correo electrónico? ¿Podría entenderse que libertad sindical ampara un derecho a usar el correo electrónico con dicha finalidad? En su caso, ¿en qué términos y con qué límites? ¿Es legítimo el uso del correo electrónico efectuado por H. J. S.?

B/ ¿Es lícito el despido de H. J. S.? ¿Ha vulnerado su deber de sigilo profesional? ¿Es el despido lesivo del derecho de libertad sindical?