

## Comentario Laboral

# La información sindical “en formato papel” y la prohibición de acceso al trabajo sin ningún tipo de objeto personal

11 de enero de 2019

A propósito de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de Noviembre de 2018

Si nos comentasen que un Sindicato o Comité de Empresa denuncia que la política de seguridad, impuesta por la empresa, impide acceder a los puestos de trabajo con ningún tipo de objeto, y además imposibilita a los representantes de los trabajadores difundir información sindical en papel así como a utilizar sus teléfonos móviles, lo que a priori dificultaría su acción sindical, cree el lector que estamos ante un supuesto de laboratorio que serviría como punto de partida para elucubrar entre el juego de los derechos fundamentales (intimidad y libertad sindical) frente a las medidas de vigilancia y control que la empresa pueda establecer para verificar el cumplimiento de los deberes laborales de los trabajadores.

Nada más lejos de la realidad, estamos a una escenificación judicial de la cada vez más extendida “política de escritorios limpios”. En una resolución pionera la reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictada con fecha 15 de noviembre de 2018 (Asunto Teleperformance) resuelve la práctica implantada de limitar el acceso al puesto de trabajo sin objeto personal alguno, y ello por exigencia de los clientes o por la política de protección de datos de consumidores y usuarios.

En el caso analizado los antecedentes extraídos de la declaración de hechos probados (HDP) que conviene retener, son:

- a. La actividad de la empresa se desarrolla en el sector del telemarketing telefónico y atención al cliente, comportando el acceso a datos reservados de los clientes y usuarios del servicio (datos personales; datos de tarjetas de crédito o débito; información financiera; datos de campañas; información o documentación sobre procedimientos/procesos, estrategia o campañas de los clientes; material de formación; información confidencial de negocio; contraseñas de acceso y documentación, procedimientos y política de la compañía), de cuya seguridad se responsabiliza la empresa en los contratos con sus clientes (HDP 3º).
- b. La empresa ha publicado unos protocolos de seguridad en los que se contiene una instrucción sobre "escritorios limpios", que comporta la prohibición de introducir en las plataformas bolsos, mochilas, abrigos, USB, móviles, dispositivos de memoria externa, software de intercambio de ficheros, software de mensajería instantánea, PDAs, cámaras digitales, papel y bolígrafos. Asimismo la empresa ha publicado un procedimiento sancionador, en el que se tipifican como faltas las conductas que comporten incumplimiento de su política de escritorios limpios (HDP 4º). Finalmente destacar como la empresa ha sido sancionada por la Agencia de Protección de Datos con causa a una sustracción de datos, con base a incumplimientos de su política de seguridad (HDP 9º).
- c. Concluida la vista, la empresa y todos los Sindicatos, excepto CIG, alcanzaron un acuerdo parcial a cuyo tenor la empresa se comprometió a poner a disposición de los trabajadores: (i) taquillas y a permitirles el acceso a la plataforma con medicamentos y enseres de higiene íntima (en un neceser opaco) y, (ii) teléfonos, en cada plataforma, a los que poder contactar en situaciones de emergencia. Subrayando que en ningún caso se permitirá el acceso a la plataforma con objeto



electrónicos, móviles, libretas o cualquier otro medio con el que se pueda sustraer información (Antecedentes de Hecho, VI).

Las peticiones de los Sindicatos demandantes que se enjuiciaron en la litis fueron dos:

1. La reclamación de que se permitiese a los representantes de los trabajadores distribuir entre sus representados los comunicados sindicales “en papel”, con oposición empresarial por cuanto la empresa al entender que se habían ofertado otras vías alternativas para difundir sus comunicados, tan eficientes o más, que su difusión en papel, concretamente a través de una página Web implementada en la Intranet de la empresa o a través del Portal del Empleado, aparte de la difusión de comunicados en los tabloneros de anuncios, así como en los lugares comunes.
2. Que se les autorizase la utilización del móvil en las plataformas, oponiéndose la empresa, por cuanto los móviles comportaban riesgo objetivo para la seguridad de los datos, que podían fotografiarse con graves consecuencias para la empresa, especialmente si se difundían externamente.

Ante tan importantes interrogantes planteados ¿cuál ha sido la respuesta de la Audiencia Nacional?; La sentencia es claramente “salomónica”, al estimar la primera pretensión y rechazar la segunda.

En efecto, en cuanto a la distribución de “información sindical en papel” el Tribunal parte de que los representantes de los trabajadores tienen derecho a difundir información a sus representados en sus centros de trabajo, sin más limitaciones, que comunicarlo a la empresa y no perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo. Más concretamente, el artículo 8.1.b) de la LOLS dispone que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, entre otras actividades, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, mientras que el art. 8.1.c) LOLS reconocer a los afiliados al sindicato el derecho a recibir la información que le remita su sindicato.

Aparte de la cita del artículo 68.d) del ET en cuanto a que la representación legal de los trabajadores puede publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

De esta manera la Audiencia Nacional aunque admita que la empresa está legitimada para organizar el trabajo, así como para establecer los sistemas de control y seguridad necesarios para asegurar sus obligaciones de seguridad con los datos personales confiados por sus clientes y usuarios del servicio, dichas potestades no son absolutas y no pueden invadir indiscriminadamente derechos legítimos de los representantes de los trabajadores, para textualmente afirmar que las mismas:

*“No son absolutas, ni pueden impedir o limitar derecho de los representantes de los trabajadores, salvo que se acredite que dichas medidas son idóneas, razonables y proporcionadas al fin propuesto. Consiguientemente, debería haber probado que la introducción de papel escrito en las plataformas constituye un riesgo patente y actual, aunque no se permita a los trabajadores introducir medios para escribir en él, para la seguridad de los datos personales de sus clientes y usuarios, lo que no se ha acreditado en absoluto”.*

Y, por lo que respecta a la “utilización del móvil” en las plataformas, la Audiencia Nacional considera razonable, que la empresa haya prohibido la utilización de móviles por motivos de seguridad:

*“(…) puesto que es imposible controlar todas las terminales en todo momento, con el consiguiente riesgo de que se utilicen los móviles para fotografiar información sobre datos relevantes, sin que dicha restricción lesione el derecho de comunicación de los trabajadores, siempre que la empresa despliegue los teléfonos suficientes para que los trabajadores puedan comunicarse ante situaciones de necesidad, lo cual se ha demostrado”.*

Haciendo un ejercicio de reflexión sobre la resolución comentada significamos estos particulares:

- a. La conformidad entre las partes intervinientes en el proceso de que por política de seguridad, de forma excepcional (“escritorios limpios”), objetos personales que se llevan a diario a los centros de

trabajo están totalmente prohibidos introducirlos (móviles, bolsos, mochilas, USB dispositivos de memoria externa, papel, bolígrafos, etc.).

- b. La licitud de prohibir a los representantes legales de los trabajadores el acceso a las plataformas de trabajo con móviles, al disponer la empresa de teléfonos suficientes para que puedan recibir llamadas y comunicarse con el exterior.

Por último, es más que discutible, pese a la literalidad del artículo 68.d) del ET, que en sede judicial se declare la persistencia del derecho de los representantes a repartir comunicados de información sindical “en formato papel”, cuando la empresa, atendiendo a la realidad social de los tiempos ofrecía otras medidas alternativas para la difusión de los comunicados vía intranet.

Recordemos que con los recibos oficiales de salarios, y frente a la inicial obligación legal de entregarlos las empresas en soporte documental, el Tribunal Supremo dio validez de la decisión empresarial que sustituyó la entrega de las nóminas en papel por la inclusión de las mismas en la cuenta personal de cada trabajador a la que se accedía mediante un terminal informático (por todas STS 1-12-16; rec. 3690/14).

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)