

# Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales: Papel de la Negociación Colectiva en el ámbito de la Administración Pública (Especial referencia a la Comunidad de Madrid)

Trabajo de fin de grado presentado por: MARIA ISABEL DOMINGUEZ SANCHEZ

Titulación: GRADO EN DERECHO

Área jurídica: DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Director/a: D. GUILLERMO GARCIA GONZALEZ

Ciudad: MADRID

09/03/2019

Firmado por: MARIA ISABEL DOMINGUEZ SANCHEZ

## INDICE

I.	LISTADO DE ABREVIATURAS.....	3
II.	RESUMEN.....	4
III.	INTRODUCCIÓN.....	5
IV.	BREVE ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO: USO CORREO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA .....	6
IV.1.	AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA.....	6
IV.1.1.	<i>Relación Empresario y Trabajador</i> .....	6
IV.1.2.	<i>Relación Empresario y Representantes de los Trabajadores o Sindicatos</i> .....	7
IV.2.	DERECHOS CONSTITUCIONALES EN CONFLICTO .....	7
IV.2.1.	<i>Derechos individuales</i> .....	7
IV.2.2.	<i>Derechos colectivos</i> .....	9
IV.2.3.	<i>Modulación de Derechos Constitucionales</i> .....	9
IV.2.4.	<i>Doctrina del Tribunal Constitucional</i> .....	10
IV.3.	IMPLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS. ....	12
IV.3.1.	<i>Inclusión en la LOPD a los empleados públicos de la Administración Pública</i> .....	13
V.	HERRAMIENTA HABITUAL DE TRABAJO: USO DEL CORREO ELECTRÓNICO .....	14
V.1.	USO POR EL TRABAJADOR, LIMITACIONES Y CONTROL EMPRESARIAL.....	14
V.1.1.	<i>Uso del Trabajador para usos particulares dentro de la jornada laboral:</i> .....	14
V.2.	USO SINDICAL PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. LIMITACIONES. ....	19
VI.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE REGULACIÓN DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO .....	21
VII.	TENDENCIAS DE REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS, ESPECIAL ATENCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA COMUNIDAD DE MADRID. ....	24
VII.1.	CÓDIGO DE BUENAS PAUTAS.....	32
VIII.	CONCLUSIONES .....	34
IX.	BIBLIOGRAFÍA .....	39
IX.1.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	39
IX.2.	WEBS .....	40
IX.3.	FUENTES JURÍDICAS .....	41
IX.4.	JURISPRUDENCIA.....	42

## I. LISTADO DE ABREVIATURAS

AGE	Administración General del Estado
ART.	Artículo
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales
CLS	Comité de Libertad Sindical
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
INE	Instituto Nacional de Estadística
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018)
NNTT	Nuevas tecnologías.
OIT	Oficina Internacional de Trabajo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFG	Trabajo Fin de Grado
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TREBET	Real Decreto Legislativo 5/2015 30 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
TS	Tribunal Supremo

## II. RESUMEN

El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ha originado multitud de conflictos, que en la mayoría de los casos han sido judicializados por falta de regulación normativa específica. La doctrina y gran parte de la jurisprudencia, así como los Acuerdos de Empleo y Negociación aprobados por el Gobierno, ha venido remitiendo a la negociación colectiva la normalización sobre el empleo de las TICs en el ámbito laboral.

Así pues, el objeto del presente trabajo es analizar las tendencias en la negociación colectiva de las empresas, concretamente, de la Administración Pública (Comunidad de Madrid), en relación a las nuevas tecnologías, para conocer en qué medida se vienen incorporando en los distintos convenios colectivos criterios o normas de utilización, especialmente en lo relativo al uso del correo electrónico corporativo, tanto por los empleados públicos como por los representantes de los trabajadores o sindicales.

**Palabras Claves:** Negociación colectiva, administración pública, nuevas tecnologías, correo electrónico corporativo.

### ABSTRACT

The impact of new technologies within business relationships has led to the origination of many conflicts; many of which have been prosecuted due to the lack of specific regulation. Recently, much of the jurisprudence, as well as employment agreements approved by the government have been referring to collective bargaining standardization uses of ICT in the workplace.

This paper focuses on the Public Administration of the Community of Madrid, and its objective is to analyze trends in the collective bargaining of companies in relation to new technologies to understand to what extent they are being implemented in the different collective agreements or rules of use, specifically in the use of corporate emails; by both government officials and trade unions.

**Keywords:** Collective negotiation, public administration, new technologies, corporate email.

### III. INTRODUCCIÓN

Actualmente, no podemos obviar que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral son utilizadas en la mayoría de las empresas<sup>1</sup>, así como tampoco podemos negar la existencia de un nuevo marco conflictivo que se ha originado en dicho ámbito como consecuencia de su uso.

Este nuevo escenario de conflictos, hasta ahora, sólo ha podido ser explorado y resuelto por la práctica jurisprudencial debido a la falta de regulación normativa específica en la materia consecuencia de la invasión acelerada y cambiante de dichas herramientas, que pone de manifiesto nuevamente que la ley suele ir por detrás de los cambios sociales.

Sin embargo, la doctrina más autorizada, ha venido a delegar su normalización a otro tipo de regulaciones, más concreta de la propia empresa, como son los convenios colectivos u otros instrumentos internos que se adecúan más al entorno laboral y que finalmente van a servir de guía en el uso de las TICs y de la prevención de dichos conflictos.

En el sector privado, la regulación sobre el uso del correo electrónico, de internet, intranet, etc en el seno empresarial cada vez más es objeto de inclusión en los convenios colectivos de aplicación, si bien en el sector público a pesar del esfuerzo que el Estado y las Administraciones Públicas están haciendo en la implantación de las TICs, casi podríamos decir brilla por su ausencia.

Dicho lo anterior, el objeto del presente TFG consiste en analizar los conflictos laborales originados en el seno de la empresa, principalmente por el uso del correo electrónico, desde una doble perspectiva: por la utilización individual por parte del trabajador y por la aplicación colectiva por parte de los representantes de los trabajadores o sindicatos, en contraposición a los derechos del empresario o empleador (sujetos protagonistas de tales

---

<sup>1</sup> Según el último sondeo del INE en 2018, en empresas con más de 10 empleados, el 99,22% disponen de ordenadores, de las que el 98,65% tienen conexión a internet, el 78,22% disponen además de página web, el 51,79% utilizan medios sociales, y de todas ellas el 99,06% interactuaron con la Administración Pública mediante internet<sup>1</sup>, todo lo cual pone de manifiesto el uso generalizado en el seno de las empresas de internet, al igual que la interconexión con la Administración Pública evidencia la generalidad de las TICs en dicho sector. INE (2018, 20 de septiembre) «Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y el comercio electrónico en las empresas». Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799).

desavenencias), y estudiar su impacto en la negociación colectiva de las empresas como instrumento de regulación.

Para situar la materia, inicialmente se efectuará un breve recorrido por el marco normativo en el que puede incardinarse los derechos, tanto laborales como constitucionales, afectados en dicho contexto (trabajador y empleador) y su tratamiento jurisprudencial y/o doctrinal.

Finalmente, se examinarán las tendencias en la negociación colectiva sobre la regulación de las TICs en el ámbito laboral, concretamente en el sector público, con especial atención a la negociación colectiva de la Administración Pública de la Comunidad de Madrid<sup>2</sup>.

## IV. BREVE ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO: USO CORREO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA

### IV.1. Ausencia de Regulación Específica

#### IV.1.1. Relación Empresario y Trabajador

Desde la parte empresarial, podemos citar el art. 18 ET que posibilita al empleador a «realizar registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador (...)»

Igualmente, el art. 20.3 ET establece que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad (...)».

Ante dichos preceptos, se aprecia que no existe una cobertura que englobe de forma específica las herramientas tecnológicas puesta a disposición por el empresario, el único

---

<sup>2</sup> Teniendo en cuenta que en el sector público conviven distintas clases de empleados públicos (art. 8 Texto Refundido del Empleado Público, en adelante TREBEP), nos referimos en el presente trabajo exclusivamente al personal laboral que se regula por la legislación laboral a pesar que confluyen en multitud de aspectos con el resto de empleados públicos (personal funcionario, interino, personal eventual, etc).

precepto que las menciona es el nuevo art. 20 bis ET<sup>3</sup>, que reconoce el derecho a la intimidad del trabajador en el seno empresarial y dentro de su horario en el uso de los dispositivos tecnológicos.

#### **IV.1.2. Relación Empresario y Representantes de los Trabajadores o Sindicatos**

Por su parte, el art. 81 ET permite que «en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios». Dicho precepto, podemos decir que ha quedado obsoleto ya que los representantes de los trabajadores utilizan otros medios de difusión para ejercer sus funciones sindicales cuales son la intranet, el correo electrónico corporativo de la empresa, etc.

En la misma línea el art. 68 letra d) ET, reconoce a dichos sujetos la libertad de expresión en las materias concernientes en la esfera de su representación, pudiendo publicar y difundir, siempre que no perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo.

Tal y como se pone de manifiesto, no existe prácticamente en dicho texto normativo regulación sobre el uso de las TICs en el entorno laboral, es por lo que para la resolución de las controversias que se han venido suscitando en la materia ha sido necesario acudir a las vías de solución habilitadas por la jurisprudencia y/o doctrina a falta de regulación normativa.

## **IV.2. Derechos constitucionales en conflicto**

### **IV.2.1. Derechos individuales**

Cuando el trabajador firma un contrato de trabajo a cambio de una contraprestación económica, éste ha de cumplirlo bajo la dirección, control y vigilancia empresarial de su empleador, si bien los derechos y obligaciones laborales del trabajador no suplantán o sustituyen a los derechos fundamentales que le son propios al trabajador, sino que ha de mantenerlos.

---

<sup>3</sup> Precepto introducido por la disposición final decimotercera de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD).

Así pues, el trabajador sigue manteniendo su derecho a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad (art. 4.1. e) ET) con las limitaciones establecidas por el poder de vigilancia y control empresarial establecido en los art. 18 y 20.3 ET citados con anterioridad.

En sintonía con dichos derechos laborales se encuentra el derecho fundamental establecido en el art. 18 apartado 1º de la CE, cual es el «derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen». Y en su apartado 3º del mismo precepto «se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telégrafos y telefónicas, salvo resolución judicial».

La cuestión es si dentro del poder de dirección y vigilancia empresarial reconocido en el ET y que, en su correspondencia constitucional, le asigna la CE, en su art. 38 «de libertad de empresa, protección de su ejercicio y defensa de la productividad» el empleador, para verificar el cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales de sus trabajadores, queda autorizado a incurrir o de alguna manera limitar el derecho constitucional del trabajador en el ámbito de la empresa.

Ante dicha situación, en la que puede existir una pugna entre el derecho a la intimidad personal del trabajador (art. 18.1 CE) o intromisión en el secreto de las comunicaciones del mismo (art. 18.3 CE) y el derecho que tiene su empleador a verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales en defensa de la productividad de su empresa (art. 38 CE), hemos de tener en cuenta que «el rango no debe ser tomado, pues, en consideración cuando haya una colisión entre derechos fundamentales y valores o bienes jurídicos protegidos a nivel constitucional, porque no hay jerarquías entre ellos, sino la ponderación de intereses en el concreto conflicto, que es lo que justifica que una vez acreditada la necesidad o interés empresarial, sea legítimo el sacrificio de un derecho fundamental» (GOÑI 2014, p.45).

En este sentido se manifiesta de forma reiterada el TC, aseverando la STC de 19 de julio de 1985 (RTC 1985/88) que «las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional». Remarcando así

mismo, la STC de 15 de diciembre de 1983 (RTC 1983/120) que la celebración de un contrato laboral «no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano».

#### **IV.2.2. Derechos colectivos**

Por su parte, el art. 28.1 CE reconoce el derecho que tienen todos a sindicarse libremente, que no se limita al derecho de afiliarse o constituir organizaciones sindicales sino a todo lo necesario para el ejercicio de sus funciones<sup>4</sup>, para lo cual se requiere, entre otros, el derecho a distribuir información sindical (desarrollado en art. 8 LOLS), fuera de las horas de trabajo y sin perturbar el funcionamiento ordinario empresarial.

En relación al derecho de libertad sindical mencionado de igual forma puede colisionar con el mismo derecho o defensa de sus intereses por parte del empleador, cuestiones que analizaremos en su tratamiento jurisprudencial, en un punto posterior del TFG.

#### **IV.2.3. Modulación de Derechos Constitucionales**

La mayoría de la doctrina iuslaborista y jurisprudencia ha venido a diferenciar entre los derechos fundamentales de los trabajadores, que son específicos, centrados en el ámbito contractual laboral (derecho la huelga, a sindicarse libremente, etc) y los conocidos «derechos fundamentales laborales inespecíficos» definidos por PALOMEQUE (1999, pp. 11-12) como «los derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos».

Cuando se produce una colisión o confluencia entre los intereses y derechos del empresario y los derechos protegidos del trabajador, hemos de atender a la STC de 11 de abril de 1994 (RTC 1994/99) que recomienda «(...) en todos los casos de colisión de derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos se efectúe mediante una adecuada

---

<sup>4</sup> «desplegar los medios necesarios de acción para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden» STC de 7 de noviembre de 2005, (RTC 2005/281).

ponderación de las circunstancias concurrentes», sin que pueda generalizarse para todos los casos por igual.

Si bien, cabe resaltar, según la STC que no suele hablarse de modulación con respecto a los derechos laborales ordinarios o específicos, seguramente porque juegan en el ámbito que resulta más propio o característico (SALAS 2014).

Tal y como sostiene, MARTÍN (2014, p. 184) «la doctrina de la modulación de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo es el artefacto conceptual elaborado por el Tribunal Constitucional para armonizar el reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador en el curso de la relación de trabajo con el contenido obligatorio asumido por el propio trabajador mediante dicha relación contractual. La compaginación se lleva a cabo, como no podía ser de otra manera, a través de limitaciones recíprocas, de suerte que, según la mencionada doctrina, ni la subordinación característica del contrato de trabajo puede anular el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, ni tal ejercicio puede desplegarse en el ámbito de la relación de trabajo como si los deberes y obligaciones laborales no existieran».

#### **IV.2.4. Doctrina del Tribunal Constitucional**

La doctrina de la modulación del TC, mantiene que el derecho a la intimidad en el seno empresarial no es un derecho absoluto e ilimitado sino que puede ser perfilado o limitado por los poderes de control del empresario sobre los instrumentos informático o técnicos, que son de su propiedad (art. 33 CE – derecho a la propiedad privada).

Son referentes las STC de 10 de abril de 2000 (RTC 2000/98) y la STC de 10 de julio de 2000 (RTC 2000/186), conocida la primera de ellas como el caso del Casino de la Toja y la segunda como el Economato de Ensidesa. En ambos supuestos se plantean un conflicto entre el poder de dirección del empresario que le confiere el art. 20 ET (art. 33 y 38 CE) y del derecho a la intimidad personal del trabajador, derecho fundamental del art. 18. 1 CE y ambos son resueltos en base a los siguientes principios: a) justificación; b) idoneidad; c) necesidad; d) proporcionalidad y e) mínima intervención respecto a las garantías reconocidas en el artículo 18.1 CE (FALGUERA, 2016).

Esta doctrina fue la tendencia seguida por los Tribunales de lo Social que no siempre fue homogénea, siendo ponderados los intereses y el poder empresarial y el derecho a la intimidad del trabajador, si bien favoreciendo el poder de control a favor del empresario sobre

las TICs siempre y cuando dicho control sea notificado previamente a los trabajadores, de tal forma que puede llegar a suponer una limitación de los derechos constitucionales de éstos.

Es relevante la STC de 7 de octubre (RTC 2013/170), de la que podemos destacar los siguientes aspectos:

- Si existe un Convenio Colectivo en la empresa en la que está prohibido el uso de las TICs de los trabajadores para asuntos particulares habilita para que el empresario pueda efectuar controles o supervisión de los correos electrónicos de los trabajadores para comprobar que su uso es laboral, sin ningún tipo de advertencia previa.
- Suprime la expectativa de confidencialidad que puede tener el trabajador precisamente por la prohibición del correo electrónico para usos particulares y es por lo que no queda vulnerado su derecho a la intimidad o el secreto de las comunicaciones.<sup>5</sup> Ello quiere decir, que al no existir la posibilidad que el trabajador durante su jornada laboral pueda utilizar el correo electrónico para asuntos privados no existe por tanto, ese derecho de secreto de dichas comunicaciones.

A modo de conclusión, podemos afirmar que la tendencia, tanto del TEDH, como del TC y de la jurisprudencia en general, es de una mayor protección a la libertad empresarial y propiedad privada (en el sentido que las TICs son instrumentos propiedad de la empresa) frente al derecho de privacidad de los trabajadores (FALGUERA 2016).

---

<sup>5</sup> STC Nº 170/2013 de 7 de octubre: «prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la adecuación de su prestación a las exigencias de la buena fe [arts. 5.a) y 20.2 y 3 LET]», para añadir: «debemos concluir que la conducta empresarial denunciada, realizada además cuando el proceso de comunicación podía entenderse ya finalizado, no ha supuesto una interceptación o conocimiento antijurídicos de comunicaciones ajenas realizadas en canal cerrado; en definitiva, debe descartarse la invocada lesión del derecho al secreto de las comunicaciones». ... «tampoco en este caso podemos apreciar que el trabajador contara con una expectativa razonable de privacidad respecto a sus correos electrónicos registrados en el ordenador de la entidad empresarial. Conforme a lo razonado en el fundamento anterior, la habilitación por la empresa de esta herramienta informática como medio para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo y el hecho de que su uso para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral estuviera tipificado en el Convenio colectivo aplicable como infracción sancionable impiden considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial».

### IV.3. Implicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Es importante remarcar para el asunto que nos ocupa, que la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD), unas de las funciones que se recogen en su Exposición de Motivos, es la de adaptar la norma a las nuevas realidades creadas por internet y la transformación digital de la sociedad.

Dicha normativa va a suponer una serie de implicaciones en el ámbito laboral de gran calado, ya que se plasma de forma normativa por primera vez lo que se había venido recogiendo por el TEDH, el Tribunal Constitucional y por la jurisprudencia mayoritaria.

El art. 87 LOPD<sup>6</sup> conjuga el derecho a la intimidad del trabajador en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, pudiendo ésta efectuar controles sobre los mismos para el cumplimiento de las obligaciones contractuales previa comunicación a los trabajadores de los criterios de utilización, los cuales deberán ser consensuados con los representantes de los trabajadores.

Se reconoce el derecho a la intimidad del trabajador consagrado en el art. 18 CE así como el empleador sigue igualmente facultado, (art. 18 ET) a realizar registros sobre la persona del trabajador y sus efectos, de tal forma que establece que «en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador», refiriéndose por primera vez al uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral.

De igual forma y con la misma finalidad, tal y como se recogía en el art. 20 ET, en su número 3, se indica que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su

---

<sup>6</sup> «Art. 87 LOPD. «Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral: 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. 2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. 3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado».

dignidad», si bien se establece la necesidad que la empresa elabore un protocolo con los criterios que ha de regir la utilización de los medios digitales con respeto a unos estándares básicos y de los derechos constitucionales reconocidos constitucional y legalmente.

Finalmente, la LOPD incorpora el apartado bis del art. 20 ET sobre el nuevo derecho a la intimidad en el entorno digital y a la dexconexión, que alude a las videocámaras y aparatos geolocalizadores, no tratado con anterioridad y el derecho a la desconexión digital.

Además hemos de destacar otro aspecto de gran importancia ya que abre la puerta a la negociación colectiva, entre representantes de trabajadores y empresarios, para que a través de sus convenios colectivos determinen cuantas cláusulas estimen oportunas para garantizar los derechos y libertades respecto de los datos personales de los trabajadores en relación a la utilización de los medios digitales en la organización empresarial<sup>7</sup>.

Finalmente, no podemos olvidar la obligación impuesta al empresario de desarrollar políticas corporativas<sup>8</sup>, de tal forma que se garantice la dexconexión digital para garantizar el descanso laboral con respecto a la intimidad personal y familiar. Dichas políticas quedarán sujetas a la negociación colectiva y en su defecto, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

#### **IV.3.1. Inclusión en la LOPD a los empleados públicos de la Administración Pública**

Mención especial merece la LOPD debido al gran avance que ha introducido no sólo en la utilización de las TICs en el ámbito laboral, entre otros, sino que además ha reconocido derechos de los trabajadores que no habían sido recogidos tres años antes en la propia normativa de regulación (ET) haciendo extensible los mismos derechos a los empleados públicos, cuya ley de aplicación, el TREBEP, también fue aprobada tres años de la citada LOPD, y que tampoco fue capaz de introducir o regular.

Puede decirse que por primera vez una ley, aunque su objetivo principal fuera la adaptación de la normativa española a la europea en materia de protección de datos, se comporta en su tratamiento de una forma transversal, afectando a normativas tanto en materia social como de derecho administrativo.

---

<sup>7</sup> Artículo 91 LOPD: «Derechos digitales en la negociación colectiva: 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».

<sup>8</sup> Art. 88 LOPD. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La ley en los art. 87 a 91 LOPD, no sólo se refiere a los trabajadores sino que de forma concreta se refiere a «los empleados públicos», incluyendo de esta forma a los trabajadores laborales de la Administración Pública y también al resto, como son los funcionarios, personal interino, eventual y en general, todos los incluidos en el ámbito de aplicación del TREBEP.

Todo lo cual, interesa para el tema que nos ocupa en cuanto a las TICs en la negociación colectiva en el sector público con especial atención de la Comunidad de Madrid, contexto que puede ser desarrollado en virtud a lo establecido especialmente en el art. 91 de la citada LOPD.

## V. HERRAMIENTA HABITUAL DE TRABAJO: USO DEL CORREO ELECTRÓNICO

### V.1. Uso por el trabajador, limitaciones y control empresarial.

El correo electrónico corporativo o profesional se trata de un servicio de red puesto a disposición por la empresa que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes mediante redes de comunicación electrónica. Este servicio en el seno de la empresa se ha convertido en una de las principales herramientas de trabajo, suponiendo un importante ahorro de tiempo, dinero y siendo una eficaz y rápida vía de comunicación entre los agentes intervinientes en la organización empresarial.

Los conflictos que se pueden plantear por la utilización del mismo dentro de la empresa y en horario laboral son innumerables siendo todos ellos resueltos en vía judicial, pudiendo ir desde un uso indebido del correo electrónico que ponga en riesgo la seguridad de los sistemas, la utilización del correo electrónico de otros compañeros sin su consentimiento, la utilización del correo electrónico para realizar actividades ilícitas, etc.

Si bien, en el TFG nos vamos a centrarnos en uno de los más habituales para poner en situación la materia que nos interesa, cual es:

#### V.1.1. Uso del Trabajador para usos particulares dentro de la jornada laboral:

En principio hay que clarificar si el correo electrónico es corporativo o es personal. En relación a esa diferenciación, cabe señalar la recomendación efectuada por el documento del

Grupo 29 de la Comisión Europea<sup>9</sup>, sobre la posibilidad que la empresa facilite a sus trabajadores dos cuentas de correo electrónico: «Una de uso exclusivo profesional que permitiría un control empresarial dentro de unos límites, y la otra de uso privado que solo sería objeto de medidas de seguridad y que se controlaría para la prevención de abusos en casos excepcionales».

Dicha recomendación se basa en la teoría que los «trabajadores no dejan su derecho a la vida privada y a la protección de datos cada mañana a la puerta de su lugar de trabajo. Esperan legítimamente encontrar allí un grado de privacidad, ya que en él desarrollan una parte importante de sus relaciones con los demás».<sup>10</sup>

Desde esta perspectiva, es totalmente lícito que el trabajador dentro de su jornada laboral pueda utilizar su correo electrónico personal, como si se comunicara con sus compañeros de trabajo dentro de su libertad de expresión (DESDENTADO y MUÑOZ, 2012, p. 185).<sup>11</sup>

Será considerada lícita dicha actuación siempre y cuando no suponga una alteración del normal funcionamiento empresarial y no suponga una distracción laboral que redunde en la productividad de la empresa, en cuyo caso dichos derechos fundamentales deberían ser modulados o ponderados con los intereses legítimos del empresario, tal y como mencionamos en el punto IV.2.3. del presente TFG, pudiendo llegar a constituir una transgresión del principio de buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo (art. 54.1 d) ET).

Es precisamente, en este caso de la utilización del correo electrónico personal dentro de la jornada laboral, donde encontramos una de sus limitaciones, cual es el poder de dirección que tiene el empleador para garantizar la productividad de su empresa, proclamados en los art. 33 y 38 CE así como el art. 20 ET, pudiendo éste adoptar las medidas necesarias para la vigilancia y control del eficaz cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones contractuales, dentro de los límites de la dignidad humana.

---

<sup>9</sup> Comisión Europea Grupo del art. 29, WP 55. «Documento de trabajo relativo a la vigilancia de las Comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo, aprobado el 29 de mayo de 2002». 6 de mayo de 2019, 7:00. Disponible en: <http://www.informatica-juridica.com/anexos/documento-de-trabajo-relativo-a-la-vigilancia-de-las-comunicaciones-electronicas-en-el-lugar-de-trabajo/>.

<sup>10</sup> *Ibidem*

<sup>11</sup> «tal y como si hablara con compañeros de trabajo, so pena de suponer una vulneración de la libertad de expresión en el que prima el secreto de las comunicaciones y queda fuera del control empresarial aunque éstas se produzcan en el seno de la empresa y en horario laboral».

Podemos citar para el supuesto que nos ocupa la STS, Sala de lo Social de fecha 26 de septiembre de 2007, Recurso 966/2006<sup>12</sup> que entiende que el ordenador, correo electrónico e internet son herramientas de la empresas puestas a disposición del trabajador para el desempeño de sus deberes laborales y como tal, excluye la aplicación del art. 18 ET sobre la inviolabilidad de la persona del trabajador para aplicar el art. 20.3 ET sobre la vigilancia y control empresarial del cumplimiento de las obligaciones laborales.

En este sentido, debe compaginarse dicho control empresarial con el derecho a la intimidad personal del trabajador (art. 18.1 CE) e incluso con el del secreto de las comunicaciones (18.3 CE): «El empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. Tiene que controlar también los contenidos y resultados de esa prestación»<sup>13</sup>.

Para estos casos, que ya mencionamos, el TC viene utilizando la técnica del triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, de tal forma que se garantice un equilibrio entre la dignidad y privacidad del trabajador y los intereses del empresario.

Es mayoritaria la jurisprudencia que reconoce que existe una tendencia en el mundo empresarial de flexibilidad y tolerancia en cuanto al uso particular o privado de los medios o instrumentos digitales y/o telemáticos por los trabajadores en el ámbito laboral, lo que puede llegar a originar una expectativa de privacidad o confidencialidad en dichas comunicaciones a pesar de hacerlo con medios empresariales y en horario laboral. Dicha expectativa, deja de existir desde el momento en que la empresa cuando hace entrega al trabajador de las herramientas citadas le comunica a su vez cuáles son los criterios de utilización y le informa de forma concreta cuáles son las limitaciones o prohibiciones en su uso, así como las medidas de control y vigilancia que el empleador utilizará para la debida utilización de las mismas.

Sin embargo, cuando se trata del correo electrónico corporativo puesto a disposición por el empresario como instrumento de trabajo con indicación de los usos establecidos, aunque no se comunique ningún otro aspecto más por parte del empresario, éste puede

---

<sup>12</sup> Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Recurso Nº 966/2006, de 26 de septiembre de 2007, Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/326542/Despido/20071018>.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

efectuar controles para la comprobación del cumplimiento de los deberes laborales sin suponer una vulneración del derecho de intimidad del trabajador.

Quiere ello decir, que cuando la empresa por ejemplo tiene recogido en su convenio colectivo los criterios de uso del correo electrónico corporativo facilitado por la empresa, aunque no le comunique al trabajador cuáles son las medidas de control que utilizará para verificar su correcta utilización, queda igualmente capacitado para comprobarlo. Ya hemos mencionado Sentencias del TC que han marcado esta tendencia jurisprudencial, caso de la STC de 7 de octubre de 2013.

Si bien se encuentra su punto más álgido con la doctrina del TEDH (caso *Barbulescû*) Sentencia de 12 de enero de 2016, que resuelve que un empresario puede controlar el correo electrónico profesional de su empleado, sin vulnerar el derecho a la intimidad (art. 8 CEDH<sup>14</sup>) y, en consecuencia, se aprueba el despido del trabajador que había incumplido el código interno de conducta al respecto.<sup>15</sup>

En este caso el TEDH fue duramente criticado por entender que por estar recogido en el código interno de la empresa la prohibición de los medios digitales para usos extralaborales ofrecía la vía al empresario para acceder al contenido de su correo electrónico pudiendo suponer una intromisión al derecho de intimidad, así como al secreto de las comunicaciones.

El TEDH analizó el supuesto efectuando una ponderación de los derechos en conflicto, resolviendo que no se había lesionado el derecho a la intimidad del trabajador por cuanto el empresario había realizado una mera comprobación sobre si las comunicaciones eran laborales o extralaborales, sin entrar a conocer del contenido de dichas comunicaciones, por lo que determinó que dicho control había sido proporcionado y acorde a la finalidad perseguida.

Un año después, mediante Sentencia de 5 de septiembre de 2017 la Gran Sala del TEDH revocó la Sentencia inicial, concluyendo en favor de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

---

<sup>14</sup> Art. 8 CEDH «establece que toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia».

<sup>15</sup> «Derecho a la intimidad». *Noticias Jurídicas de 13 de enero de 2016*. 9 de mayo de 2019, 18:00. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10784-tedh:-el-control-por-el-empresario-de-la-cuenta-de-correo-profesional-del-trabajador-no-supone-una-violacion-del-derecho-a-la-intimidad/>.

#### V.1.1.1 Especial valor del correo electrónico en la Administración Pública

El correo electrónico es usado de forma general como herramienta de trabajo en el mundo empresarial, sin embargo, en la administración pública puede tener una relevancia especial debido a que el correo electrónico puede ser tenido en cuenta como valor documental.

En el Anexo del RD 4/2010, de 8 de enero, del Ministerio de la Presidencia, define al documento electrónico como «información de cualquier naturaleza en forma electrónica, archivada en un soporte electrónico según un formato determinado y susceptible de identificación y tratamiento diferenciado».<sup>16</sup>

Según el artículo 26.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, «se entiende por documentos públicos administrativos los válidamente emitidos por los órganos de las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas emitirán los documentos administrativos por escrito, a través de medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija otra forma más adecuada de expresión y constancia».

Dichas definiciones ponen de manifiesto el valor documental que tienen los correos electrónicos en la Administración Pública, de tal manera que los mismos han sustituido en muchos casos la comunicación con terceros o ciudadanos que anteriormente se hacía mediante registro de entrada presencialmente en papel.

Ese valor documental tiene una serie de repercusiones legislativas y procedimentales que no existen en la emisión/recepción de correos electrónicos de empresas del sector privado, como son: requieren en muchas ocasiones de su archivo de acuerdo a las leyes archivísticas, pueden formar parte de un expediente administrativo, tienen valor probatorio en procesos judiciales, etc.

Todo ello, evidencia la necesidad imperiosa que en la Administración Pública se regule la utilización del correo electrónico. No obstante, los empleados públicos han normalizado esta herramienta como algo tan cotidiano que en muchas ocasiones restan la importancia que precisamente en este ámbito tiene el correo electrónico así como su uso indebido.

---

<sup>16</sup> Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica (BOE Núm. 25 de 29 de enero de 2010, p. 8154). Anexo: Glosario de términos.

## V.2. Uso sindical para el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores. Limitaciones.

En el presente TFG ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad que los instrumentos facilitados por la empresa para el ejercicio de la actividad sindical o de los representantes de los trabajadores (delegados sindicales o comité de empresas) según el régimen jurídico vigente, ha quedado desfasado (art. 81 ET la puesta a disposición de locales o tableros de anuncios) debido a la generalizada utilización de las TICs en el ámbito laboral.

Centrándonos en el uso del correo electrónico para la difusión de contenido sindical o de representación unitaria de los trabajadores, existe un abanico de escenarios posibles generadores de controversias en el seno laboral, que al no estar regulados normativamente, nuevamente debemos acudir a la doctrina del TC y jurisprudencia para ir dilucidando cada uno de ellos y determinar cuál es la tendencia que se va adoptando para normalizar los usos de las TICs en las empresas.

En este caso, la utilización del correo electrónico por los representantes de los trabajadores ha supuesto, igualmente que para el uso del mismo por el trabajador de forma individualizada en el seno empresarial, una serie de divergencias entre la jurisprudencia y la doctrina del TC, lo cual se pone en claro manifiesto con la conocida STS, Sala Cuarta de lo Social, de 26 de noviembre de 2001<sup>17</sup>, la cual fue revocada parcialmente por el Alto Tribunal mediante la STC de 7 de noviembre de 2005 (RTC 2005/281), conocida como el «caso BBVA».

En la STS de 26 de noviembre de 2001 se debatieron los derechos contenidos en los art. 18, 20 y 28 CE así como el art. 8 LOLS, entre otros, por la utilización de los sindicatos del correo corporativo del banco y que produjo un colapso en la red consecuencia del envío masivo, resolviéndose a favor del BBVA. Si bien, el TC posteriormente la desestimó parcialmente, compartiendo con el TS que no se puede efectuar una interpretación extensiva del art. 8.2 LOLS imponiendo como obligación a la empresa que habilite el correo electrónico al sindicato ya que ello exigiría una concreción legal que se integraría dentro del contenido adicional de la libertad sindical<sup>18</sup>; Además, dicha Sentencia estableció los criterios que marcarían el rumbo del resto de jurisprudencia:

---

<sup>17</sup> Tribunal Supremo, Sala 4ª Social, Recurso 1142/2001. LA LEY 1657/2002.

<sup>18</sup> *Ibidem*: «El contenido esencial, que deriva del propio art. 28.1 CE, no se reduce a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, sino que, como el mismo Tribunal ha declarado reiteradamente (FJ 3), incluiría también la vertiente funcional, es decir, «el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa,

- No existe una obligación legal que determine que la empresa esté obligada a que las comunicaciones sindicales se efectúen a través de su sistema de red o de correo electrónico corporativo.
- Si la empresa cuenta con la infraestructura informática suficiente el sindicato tiene derecho a utilizarla, no pudiendo la empresa obstaculizar su derecho de promoción a la libertad sindical.
- Se establece unas limitaciones que deben respetarse: No obstaculizar la actividad normal de la empresa; que la actividad sindical no perjudique el funcionamiento del sistema de correo electrónico; se debe respetar los límites y reglas para los envíos de correos establecidos por la empresa, ya que se trata de una herramienta de propiedad de la misma; y que no suponga un gravamen o la asunción de mayores costes.

Con posterioridad, a la citada STC, los tribunales ordinarios han ido resolviendo las controversias laborales en la misma dirección si bien efectuando una extensión o ampliación en ciertos aspectos. De esta forma, los tribunales ordinarios reconocen los mismos derechos no solamente a los sindicatos (caso de la comentada STC) sino también a las secciones sindicales de empresas, representantes unitarios de los trabajadores, como Delegados de Personal y Comités de Empresas (ROLDAN y HERREROS, 2009), por ejemplo la STSJ (Castilla y León, Burgos) de 23 de marzo de 2006 (Sentencia núm. 268/2006).

De igual forma y siguiendo la misma línea, se van a ir perfilando detalles que en esa primera Sentencia no fueron tratados, como la designación de un owner o propietario responsable de la cuenta de correo electrónico para dotar a las secciones sindicales de dirección de correo electrónico corporativo: STS de 16 de febrero de 2010, Sala 4ª Social, Recurso Núm. 57/2009.

Por último y confirmando la línea seguida tanto por la doctrina del TC así como por la jurisprudencia del TS, hemos de remitirnos a las recomendaciones establecidas por el Comité

---

protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden» (FJ 3). Además del contenido esencial, los sindicatos pueden ejercer otros derechos adicionales que vienen siendo atribuidos por normas legales o convenios colectivos y que forman igualmente parte de ese derecho, por tanto si éstos derechos adicionales son vulnerados también lo es el derecho fundamental de libertad sindical del art. 28.1 CE».

de Libertad Sindical (en adelante CLS) de la OIT recogidas en el documento de Recopilación de Decisiones del CLS que se transcribe a continuación:

«Recomendación 1600. Los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluido el uso del correo electrónico.

Recomendación 1601. Si bien las modalidades del uso del correo electrónico con fines sindicales en el lugar de trabajo deberían ser materia de negociación colectiva entre las partes, en las circunstancias del presente caso, en la medida en que la organización sindical podía utilizar su propio correo electrónico desde el lugar de trabajo para entrar en contacto con sus afiliados, el Comité considera que no parece limitar los principios de libertad sindical que las comunicaciones sindicales deban ser enviadas por medio del correo institucional de la organización y no por el correo de la empresa»<sup>19</sup>.

## VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE REGULACIÓN DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO

Llegados a este punto, hemos visto como son muchos los textos que van apuntando a que la mejor vía para evitar conflictos y tratar de normalizar el uso de las TICs en el ámbito laboral, tanto a nivel individual como colectivo, es a través de la negociación colectiva, que a modo de resumen detallamos a continuación:

- La nueva LOPD establece que se garantizará la intimidad del trabajador en el uso de los medios digitales puestos a disposición por la empresa, conjugándolo con el poder de control y vigilancia empresarial para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, para lo cual deberá efectuarse un protocolo de utilización con todas las reglas, limitaciones y prohibiciones, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.
- Documento del Grupo de Trabajo 29, mencionado con anterioridad, que determina la obligación de proporcionar al trabajador una «declaración clara, precisa y fácilmente

---

<sup>19</sup> OIT-Ginebra, 6ª Edición, 2018. “La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical”. P. 305

accesible de su política relativa a la vigilancia del correo electrónico y la utilización de internet».

- Las recomendaciones recogidas en el documento de Recapitulación de Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT referenciadas.
- Así como la doctrina del TC, la jurisprudencia mayoritaria, sin olvidarnos del TEDH.

A todo ello, hemos de añadir lo establecido en el art. 5 sobre los Derechos de información y consulta del Capítulo II del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2015, 2016 y 2017<sup>20</sup> vigente, que viene a recoger las recomendaciones efectuadas no sólo por la doctrina y jurisprudencia de los tribunales nacionales y europeos, sino que alienta y propone a que las empresas recojan en sus convenios colectivos aspectos que hasta hace poco eran novedosos y que actualmente no se encuentran regulados por la normativa de aplicación. Es así como de alguna forma, en algunas empresas a través de su regulación en los convenios colectivos comienzan a adaptar los art. 8.2 LOLS y art. 81 ET modernizándolo con instrumentos digitales: intranet corporativa sindical (buzón virtual), correo electrónico corporativo sindical para la difusión de comunicaciones sindicales, etc<sup>21</sup>.

Otro aspecto novedoso del citado III Acuerdo, es la introducción en el art. 4 del Capítulo IV el teletrabajo, como una de las formas de modernización de la organización del trabajo que es posible gracias a la implantación de las NNTT en el ámbito laboral y que va a permitir flexibilizar la jornada laboral<sup>22</sup>, originando nuevas formas de relaciones laborales con todo lo que ello conlleva (jornadas de trabajo, seguridad y salud, etc).

Por su parte, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 suscrito el 28 de julio de 2018, dedica un Capítulo completo – Capítulo XV, al uso de tecnologías y la comunicación<sup>23</sup>. En dicho capítulo se toma como base los criterios establecidos en los art. 87

---

<sup>20</sup> Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE Núm. 147 de 20 de junio de 2015, p. 51607).

<sup>21</sup> «Respetar, desarrollar y facilitar (fijando procedimientos) los derechos reconocidos por la legislación (nacional, comunitaria, internacional) en materia de información y consulta, para lo cual la negociación colectiva tendrá en cuenta los siguientes aspectos:– En cada empresa:(...): Abordar en los convenios colectivos la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, estableciendo canales de comunicación entre las partes y como vehículo de información a los trabajadores por parte de la RLT, que deberán ser objeto de un uso racional».

<sup>22</sup> *Ibidem*: pp. 51615-51616.

<sup>23</sup> Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC 7 de septiembre 2018). LA LEY 14351/2018.

a 91 LOPD sin embargo efectúa un extenso desarrollo con una amplia concreción de detalles, que podría decirse estar en la vanguardia de todo lo relativo a la regulación sobre el uso de las TICs en el ámbito laboral.

Podríamos decir, que el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, realiza un compendio casi completo de toda la regulación sobre la utilización de las TICs en el ámbito laboral, recogiendo lo establecido en la LOPD así como aspectos que han sido definidos por la doctrina y jurisprudencia más reconocida como resultado de conflictos y divergencias objeto de la judicialización sobre la utilización de dichos medios en la empresa.

De esta manera, se constata que los criterios, reglas, límites, etc sobre la utilización de las TICs en las empresas, se ha venido forjando y actualizando mediante la doctrina y jurisprudencia, que ha venido reiterando en numerosas ocasiones que dicha materia debe ser objeto de regulación mediante la negociación colectiva, estableciendo como principal herramienta de regulación los convenios colectivos y en su defecto, los códigos o protocolos internos de empresas (LOPD).

En verdad, es la herramienta más eficaz y versátil para la regulación de dicha materia debido a que los medios informáticos, tecnológicos y/o electrónicos se encuentran en constante actualización y evolución, por lo que de modificarse la regulación normativa para dar cobertura a su tratamiento en el ámbito laboral, siempre ésta quedaría desfasada por implantarse nuevos medios o sistemas digitales más acordes a la realidad que siempre es tendente a un constante desarrollo en búsqueda de la digitalización, protocolización y robotización.

A ello, hay que añadir que los criterios establecidos sobre el uso de los medios digitales, no pueden ser estandarizados debido a la existencia de una multitud de sectores de actividad con distintas organizaciones laborales. Lo que es válido para una empresa no necesariamente debe ser acorde al resto de entidades, por lo que son los convenios colectivos y/o protocolos de cada una de ellas las que van a definir las pautas sobre el uso del correo electrónico, internet, etc, ajustándose a la realidad de cada una de ellas en función a las circunstancias concretas en cada momento.

## VII. TENDENCIAS DE REGULACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS, ESPECIAL ATENCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

Dibujado todo el escenario sobre la regulación de las TICs en el ámbito laboral, concretamente respecto al uso del correo electrónico, se apunta que las tendencias de regulación en los convenios colectivos deberán tomar como referencia el III Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva para 2015-2017, ratificado por IV Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva 2018-2020<sup>24</sup>, suscrito el 28 de julio de 2018, que tiene una aplicación de ámbito nacional, debiendo ser considerado como un referente por sindicatos y empresas en las negociaciones colectivas de los nuevos convenios colectivos que se vayan aprobando en todo el territorio nacional.

Mucho más extenso, es el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, con aplicación a los convenios colectivos que se suscriban en la Comunidad de Cataluña.

Y por supuesto, no podemos olvidar la reciente nueva LOPD de 2018, que establece la procedencia que los trabajadores sean informados de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en el trabajo puesto a disposición por la empresa, reglas que deberán ser definidas por la empresa (protocolo o código interno) previa negociación con los representantes de los trabajadores.

El conjunto de dicho material, será la estructura básica que deberá incluirse en los distintos convenios colectivos en relación a la utilización de los medios tecnológicos en el ámbito laboral, tanto respecto al uso individual que el trabajador efectúe en dicho entorno como respecto al ámbito colectivo, que los representantes de los trabajadores o sindicatos desarrollen con las herramientas puestas a disposición por la empresa para el desempeño de sus funciones sindicales, tanto en el sector privado (cualquier tipo de empresas) como en el sector público, ya que la propia LOPD incluye a los empleados públicos.

A pesar de la ausencia de regulación normativa y ambigüedad respecto a las normas de utilización en las empresas sobre el uso de las herramientas informáticas y/o electrónicas, actualmente podemos encontrar algunos convenios colectivos que vienen recogiendo, en

---

<sup>24</sup> Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE Núm. 173, de 18 de julio de 2018).

mayor o menor medida, las reglas sobre el uso de dichos medios por parte de los trabajadores y representantes de éstos, así como los medios de control empresarial sobre los mismos.

En palabras del trabajo de De Nieves (2009), «en este sentido debe valorarse muy positivamente el papel de la negociación colectiva que está resultando crucial en un momento en el que los conflictos por la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación son cada vez más frecuentes. No obstante, lo cual, no son tantos los convenios colectivos que recogen estos nuevos problemas y cuando lo hacen son pocos los que ofrecen regulaciones completas que contemplen todos los perfiles de la utilización en el trabajo de los medios informáticos».

Según su estudio, la mayoría de convenios colectivos estudiados, abordan la utilización de las TICs de forma parcial, bien como limitación por el uso indebido dentro de la jornada laboral incluido en el régimen disciplinario, o bien, reconociendo el derecho de su utilización a los representantes de los trabajadores o sindicales en sustitución de los obsoletos «tablones de anuncio».

En cuanto al reconocimiento de las TICs, como medio de difusión sindical de los representantes de los trabajadores o sindicatos, están a la vanguardia los convenios colectivos del sector financiero o de la banca en España (NAVARRO 2007).

Dejando a un lado el sector privado, nos centramos en el estudio y análisis de las regulaciones que se están incluyendo sobre las TICs en el ámbito laboral, en los convenios colectivos del sector público, que desarrollamos a continuación:

### **ESPECIAL ATENCIÓN CONVENIOS COLECTIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: COMUNIDAD DE MADRID**

Para realizar el análisis sobre la regulación que se está introduciendo en los distintos convenios colectivos en relación a la utilización de las TICs en las distintas Administraciones Públicas, y dado que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación es aplicable desde el año 2015, hemos tomado como referencia dicho año para estudiar los Convenios Colectivos aprobados a partir del mismo.

De esta forma, para poder aportar una visión general sobre el impacto de las TICs en la negociación colectiva en el sector público, diferenciamos los tres ámbitos de aplicación: nacional, autonómico y local, diferenciando en cada caso la doble perspectiva utilizada en el presente TFG (uso individual y uso colectivo).

### Ámbito Nacional:

Para ello nos remitimos al IV Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado suscrito el 4 de marzo de 2019<sup>25</sup>, recientemente aprobado que afectará a más de 40.000 trabajadores y que hacía más de 10 años que no era renovado<sup>26</sup>. En dicho texto podemos encontrar las siguientes inclusiones:

Uso Individual: Se incluye el uso de las TICs para asuntos de formación<sup>27</sup>, si bien también en un sentido restrictivo, ya que es incluido en el régimen disciplinario del convenio, como falta grave, cuando se acceda indebidamente a páginas web, redes etc restringidos por la política de seguridad informática<sup>28</sup>.

Conviene destacar, que la referencia efectuada respecto a la política de seguridad no puede igualarse al protocolo o código de conducta definido en la LOPD, ya que en este última se encuentra orientado a la «definición de los criterios de utilización de los dispositivos respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad del empleado público de acuerdo a los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente».

Uso Colectivo: en el mencionado texto se diferencia tres categorías de perfiles de representantes de los empleados públicos:

- Miembros de la Comisión de Seguimiento y Aplicación del Convenio Colectivo<sup>29</sup>, a los que se les faculta de unas herramientas de comunicación más potentes para la difusión de sus acuerdos y/o propuestas aun sin llegar a ser acordadas, cuáles son la intranet de los distintos organismos o Ministerios así como página web del órgano competente,

---

<sup>25</sup> Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado suscrito el 4 de marzo de 2019 por la AGE y los sindicatos firmantes.

<sup>26</sup> «El personal laboral de la administración del estado tendrá un sueldo mínimo de 1.136 euros». *El diario.es. Economía*. 7 de mayo de 2019, 19:30. Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-sindicatos-mejoras-salariales-personal\\_0\\_874213020.html](https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-sindicatos-mejoras-salariales-personal_0_874213020.html).

<sup>27</sup> IV Convenio: Título X. Formación y Acción Social: Art. 79 Permisos para la formación, letra b) «En el supuesto de realización de cursos on line, se garantizará que el trabajador tenga acceso a las herramientas telemáticas necesarias».

<sup>28</sup> *Ibidem*: Título XV. Régimen Disciplinario. Capítulo II. Faltas y Sanciones: Art. 103 Faltas Graves, letra q) «El acceso indebido a activos de información, páginas web y a redes de comunicación que hayan sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica».

<sup>29</sup> *Ibidem*: Título IV. Órganos de Seguimiento y Aplicación del Convenio: Art. 16. Funcionamiento de la Comisión Paritaria. Apartado 2 del precepto: «Las reuniones podrá realizarse por medios electrónicos cuando se acuerde por las partes en atención a las circunstancias extraordinarias que revistan los temas a tratar». Apartado 3: «La Administración facilitará a la Comisión Paritaria los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento y asumirá los gastos correspondientes a la misma». Art. 17. Régimen de los acuerdos adoptados. Apartado 4: «A los acuerdos y a la relación de temas tratados respecto de los cuales no se haya alcanzado acuerdo se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de la intranet de los distintos Ministerios y organismos, y en la página web del órgano competente en materia de Función Pública».

garantizándole una comunicación mucho más extensiva a todos los empleados públicos e incluso a los ciudadanos en general, ya que la página web del órgano competente es pública.

A ello, hay que añadir que la Administración se hace cargo del gasto que corresponda de los medios técnicos necesarios para el ejercicio de las funciones de dicha Comisión. De igual manera, este otro aspecto evidencia una concesión más favorable por parte de la Administración que al resto de representantes de los empleados públicos, dotándoles incluso de los medios necesarios para realizar las reuniones de forma telemática, cuando así se acuerde por la propia Comisión.

- Otra categoría, son los Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Empresa<sup>30</sup>, a los cuales se les dota de tabloneros de anuncio, físicos o telemáticos, y puntualiza que los anuncios serán bajo su responsabilidad.
- Iguales derechos, les concede la AGE a las representaciones sindicales aunque no a todas las secciones sindicales<sup>31</sup>, sino exclusivamente a aquellas cuyo sindicato estén en centros de trabajo con más de 250 empleados públicos y con presencia por encima de un 10% en el Comité de Empresa.

El CC del Personal Laboral de la AGE adolece de una información clara y concisa de los medios de control y vigilancia que puede aplicar la AGE para el cumplimiento de las obligaciones laborales con el debido respeto de la dignidad de los empleados públicos, tal y como, se establece en la nueva LOPD, así como del código o protocolo sobre el uso de las TICs estableciendo las reglas, limitaciones y prohibiciones a pesar que lo establece como falta grave en el Capítulo del Régimen Disciplinario.

---

<sup>30</sup> Título XII. Régimen de Representación del Personal. Art. 86. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados y Delegadas de Personal. Apartado 1: letra b) «Se facilitarán a los Comités de Empresa y a los Delegados y Delegadas de Personal los tabloneros de anuncio, físico o telemáticos, necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, (...)».

<sup>31</sup> Art. 89. Representación Sindical. Apartado 3. «Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo con más de 250 empleados públicos por los sindicatos que hayan obtenido más del 10% de presencia en los Comités de empresa (...) tendrán derecho a utilizar uno o varios tabloneros de anuncio, físico o telemático, (...)».

### **Ámbito Autonómico:**

En este ámbito autonómico, nos centramos en el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid<sup>32</sup> suscrito el 8 de agosto de 2018 y con vigencia hasta 2020:

Uso Individual: En cuanto a la utilización del correo electrónico e internet en relación al uso por parte de los empleados públicos no se incluye ninguna medida o restricción, así como tampoco en cuanto al control que pueda efectuar la Comunidad de Madrid al respecto.

Uso colectivo: se distingue dos perfiles de representación:

- Delegados de Personal y Comités de Empresas: a los que el Convenio brinda el derecho a la conexión en red para el acceso a la intranet así como internet con el condicionante «siempre que esta herramienta pueda ser implantada en el centro en que se ubique»<sup>33</sup>. Expresión que puede entenderse en la línea marcada por la conocida STS de 7 de noviembre de 2005 (RJ 2005/281), que establecía el derecho a los representantes de los trabajadores de utilizar la red corporativa siempre que ello no supusiera un gravamen para la entidad, queriendo la Comunidad de Madrid evadirse de la obligación de habilitar infraestructuras o gastos extraordinarios en los locales que se ubiquen los delegados de personal y el comité de empresa, y por tanto, no estando obligada a poner a su disposición dicha conexión en caso de no existir dicha infraestructura. De igual forma, se reconoce el derecho de una cuenta de correo electrónico de carácter corporativo con la designación de un responsable de su utilización».
- A las organizaciones sindicales con presencia en la comisión negociadora del convenio colectivo, según el art. 191.1 letra a) se concede igualmente conexión de red que permita internet y acceso a la intranet de la Comunidad de Madrid.

---

<sup>32</sup> Resolución de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (código número 28004531011988). (BOE Núm. 201 de 23 de agosto).

<sup>33</sup> *Ibidem*: Título VIII: «Art. 190. Derechos y garantías de los delegados de personal y comités de empresa, letra d), se pone a su disposición, entre otros, equipo ofimático y una conexión de red que permita el acceso a la intranet de la Comunidad de Madrid y a internet con un nivel de acceso suficiente para el ejercicio de la función representativa de los trabajadores, siempre que esta herramienta pueda ser implantada en el centro en que se ubique».

Es de reseñar, la Comunidad de Madrid pone a disposición de la conexión a internet y acceso a las organizaciones sindicales con presencia en la comisión negociadora del convenio colectivo, estableciendo un requisito mínimo para dicha concesión. De esta forma, el resto de organizaciones sindicales que no hayan obtenido presencia en dicha Comisión, debido a su mayor o menor representatividad obtenida en las elecciones sindicales, podrían alegar cierta limitación de su ejercicio de acción sindical, en la misma línea que establecía la STSJ Madrid de 3 de diciembre de 2010 (Rec. 5285/2010).

Finalmente, y en otro orden de NNTT, el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid en su art. 117, recoge el Teletrabajo, para favorecer la conciliación laboral y familiar, con la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral bajo esta modalidad, si bien lo deja sin desarrollar ya que alude a que se impulsará mediante experiencias pilotos en determinadas áreas, que deberán ser detectadas mediante la comisión paritaria.

#### **Ámbito Local:**

En cuanto al ámbito local, se han tomado como referencia los convenios colectivos aprobados a partir de 2015 de todos los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid con una población superior a 50.000 habitantes de población, que a modo indicativo se relacionan a continuación todos ellos con el detalle de la fecha de vigencia de su convenio colectivo de aplicación. Para el caso que nos ocupa, han sido aprobados a partir de la fecha de referencia 8 convenios colectivos:

<b>MUNICIPIOS</b>	<b>Nº POBLACIÓN</b>	<b>FECHA CC VIGENTE</b>
Madrid	3.223.334	2019-2022
Fuenlabrada	193.586	2018-INDEFINIDA
Torrejón de Ardoz	129.729	2016-2019
Parla	128.256	2018-2020
San Sebastián de los Reyes	87.724	2015-2018
Pozuelo de Alarcón	86.172	2018-2020
Aranjuez	59.037	2017-2019
Boadilla del Monte	52.626	2017-2010

Por la importancia y volumen de población, diferenciamos para su análisis el Acuerdo Convenio Colectivo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos del resto de Ayuntamientos:

### **Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos:**

En cuanto a la inclusión sobre las TICs en el texto del Ayuntamiento de Madrid<sup>34</sup> hacemos la misma clasificación respecto a los anteriores convenios estudiados:

Uso individual: En este Convenio, se concede al correo electrónico corporativo el valor documental que con anterioridad hemos expuesto en el apartado V.1.1.1. del presente TFG, ya que el Ayuntamiento de Madrid lo autoriza como medio fehaciente para solicitar vacaciones, u otras solicitudes «siempre y cuando se efectúe con acuse de recibo»<sup>35</sup>. Si bien, en algunos otros preceptos del Acuerdo Convenio se pone de manifiesto que el Ayuntamiento de Madrid dispone de una intranet «AYRE» (utilizable desde cualquier dispositivo – extranet con clave y usuario) a través de la cual los empleados públicos de dicha entidad y organismos autónomos pueden realizar todas sus gestiones, consultas de nóminas, solicitudes varias, formación, prevención de riesgos laborales, ayudas sociales, etc.

Se trata de una herramienta tecnológica muy versátil que le permite al empleado público conocer cuál es el gasto de su teléfono por fechas seleccionadas, por fotocopias realizadas desde su puesto de trabajo, control de presencia, etc.

Uso colectivo: El Acuerdo-Convenio del Ayuntamiento de Madrid no recoge los derechos de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como tampoco de las Organizaciones Sindicales en su texto.

Únicamente a nivel colectivo, remite a la extranet «AYRE» la publicación de las actas de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo Convenio<sup>36</sup>.

Finalmente, introduce al igual que en el Convenio del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, en su Disposición Adicional Primera, el teletrabajo, aunque es incluida como experiencia piloto aunque con un desarrollo más extenso, ya que remite a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos el diseño del proyecto piloto, puestos de trabajo, formación, etc.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Acuerdo de 27 de diciembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022 (BOAM Núm. 8307 de 2 de enero de 2019).

<sup>35</sup> *Ibidem.*: Art. 14.

<sup>36</sup> *Ibidem.*: P. 22 BOAM

<sup>37</sup> *Ibidem.*: P. 112 BOAM

**Resto de Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid con población superior a 50.000 habitantes, cuyos Convenios Colectivos han sido aprobados a partir de 2015:**

Uso individual: En cuanto al uso individualizado de las TICs en los convenios colectivos de los Ayuntamientos de Alcobendas, Aranjuez, Parla y Torrejón de Ardoz, no se establece ninguna apreciación al respecto.

En el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, dedica un precepto exclusivo, art. 10, que versa literalmente, sobre la «extranet e intranet municipal. Portal del/a Empleado/a Público/a», se compromete a habilitar una extranet municipal, por la apuesta de impulsar el uso de las TICs<sup>38</sup>; si bien, el resto de Ayuntamientos, como el de Fuenlabrada se compromete «para la formación on line en habilitar las plataformas informáticas a través de la intranet municipal o a través de internet o nuevas tecnologías aplicables»<sup>39</sup>; en el mismo sentido, se manifiesta el Convenio del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, que se remite a la «remisión por correo electrónico corporativo del empleado público o portal del empleado (intranet municipal) para la formación, ayudas de estudio, permisos y licencias»<sup>40</sup>; y en esta misma línea se expresa el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, en cuanto a la remisión telemática de los partes de baja y confirmación de la incapacidad temporal, ayudas de estudios<sup>41</sup>.

Uso colectivo: En cuanto a los derechos que se le reconocen a los Comités de Empresa y/o Secciones Sindicales, llama la atención como en todos los Ayuntamientos analizados establecen en sus convenios la disposición de «tablón de anuncio físico o presencial» en los centros de trabajo.

Es de reseñar, el Ayuntamiento de Parla, que dedica un precepto completo, art. 77 del CC, «al uso de cuenta de correo corporativo y tablón de anuncios electrónico»<sup>42</sup>, con todo detalle de requisitos. Dicho derecho, es concedido a la Junta de Personal (personal funcionario), Comité de Empresa (personal laboral) y secciones sindicales con presencia en ambos órganos colegiados, a todos por igual, con la pretensión de minorar la cartelería,

---

<sup>38</sup> Acuerdo-Convenio Colectivo sobre las condiciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, p. 30. (BOCM Núm. 266 de 5 de noviembre de 2016).

<sup>39</sup> Modificación del Acuerdo Convenio Colectivo sobre Condiciones Comunes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada, p. 169 (BOCM Núm. 294 de 10 de diciembre de 2018).

<sup>40</sup> VI Acuerdo Convenio Colectivo sobre Condiciones Comunes al Personal del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, pp. 342, 350. (BOCM Núm. 258 de 30 de octubre de 2017).

<sup>41</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y organismos autónomos, pp. 13, 29. (BOCM Núm. 306 de 24 de diciembre de 2018).

<sup>42</sup> Acuerdo de Materias y Condiciones de Trabajo Comunes del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Parla, pp. 312-313. (BOCM Núm. 282 de 1 de octubre de 2018).

fotocopias, etc. El reconocimiento es en la misma línea marcada por la doctrina y jurisprudencia: Derecho a enviar correo al total del Ayuntamiento siempre que no perturbe la prestación de los servicios y el normal funcionamiento de la red corporativa. Incluye medidas limitativas en cuanto al contenido de las comunicaciones «que no atenten contra la honestidad y las buenas formas, respetándose los medios y procedimientos disponibles en cada momento».

Se designará a un beneficiario de cada una de las cuentas de correo corporativo que «deberá firmar un compromiso de confidencialidad».

Y finalmente, indica que su uso indebido (envío masivo injustificado, cesión a otra organización, etc) supondrá la pérdida del derecho sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario que corresponda.

En cuanto al tablón electrónico, «se facilitará con el condicionante de que sea técnicamente posible y no suponga un gravamen para el Ayuntamiento».

## VII.1. Código de Buenas Pautas.

A lo largo de este TFG, se ha puesto de manifiesto, tanto por la mayoría de la doctrina y resto de los distintos manuales citados, que la herramienta más apropiada para la regulación de las TICs en el seno laboral es la negociación colectiva, pudiéndose ésta plasmarse en el convenio colectivo de la empresa o bien en protocolos o códigos de buenas prácticas.

El objeto de definir un protocolo o código de buena prácticas sobre el uso de las TICs tiene varias motivaciones, aunque la principal es la de prevención de conflictos en las relaciones laborales.

Si bien, podemos también añadir otras, como es la de garantizar la seguridad jurídica tanto de trabajadores como del propio empleador, de tal forma que si ambos sujetos conocen el alcance y aplicación de las herramientas digitales, así como sus posibilidades dentro del ámbito laboral, quedarán investidos de sus derechos constitucionales sin ningún tipo de colisión o menoscabo.

A pesar de las indicaciones efectuadas por el Gobierno así como Organizaciones Empresariales y Sindicales, a través del III Acuerdo de Empleo y Negociación 2015-2017, para impulsar la inclusión en los nuevos convenios que se publiquen, el impacto de las TICs en las relaciones laborales y los canales de comunicación para su uso racional, y en cuyo sentido se ha manifestado la nueva LOPD, todo ello unido a los beneficios que pueden aportar la

regulación de las TICs en la empresa, son pocos los documentos pacticios aprobados desde 2015 en la administración pública que consignent criterios o pautas sobre la materia.

Como hemos podido apreciar, en casi todos los convenios colectivos examinados, se pone de manifiesto la utilización de las TICs en la administración pública, aunque es infrecuente encontrar convenios colectivos que ordene su regulación, salvo en el caso aislado del Ayuntamiento de Parla en referencia a la utilización del correo electrónico corporativo así como del tablón de anuncios electrónico o telemático para funciones sindicales o de representación unitaria de empleados públicos.

Precisamente, la manifestación sobre la utilización de las TICs que se efectúa en los distintos convenios colectivos analizados, ha generado la expectación para que hayamos efectuado una encuesta en las citadas administraciones públicas de ámbito local, con el siguiente resultado:

**Ayuntamiento de Madrid:**

Dispone de una intranet/extranet «AYRE» con un manual de funcionamiento para el empleado público: En dicha intranet los sindicatos y representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos efectúan sus publicaciones sindicales.

En la mencionada aplicación, disponen de manuales y protocolos, como puede ser de Protección de Datos, Seguridad Informática (que es aquí donde establecen las limitaciones, prohibiciones, etc), Plan de Igualdad, etc.

En cuanto al correo electrónico corporativo respecto al uso del empleado público no existe ningún protocolo en el que se establezcan aspectos como uso particular, números de correos para uso personal que pueden efectuar dentro de la jornada laboral, control y vigilancia así como sistema que utiliza para ello el Ayuntamiento de Madrid, etc.

El correo electrónico corporativo para uso sindical es facilitado por el Ayuntamiento mediante la designación de una persona responsable de su utilización y mantenimiento pero solamente se utiliza para contestaciones individualizadas entre un empleado público y el sindicato, no para correos masivos a todos los empleados públicos.

**Resto de Ayuntamientos:**

De la misma manera funcionan los Ayuntamientos de Boadilla del Monte, Fuenlabrada, Pozuelo de Alarcón, Majadahonda, Parla, Torrejon de Ardoz y San Sebastián de los Reyes, mediante intranet. A falta de procedimiento de buenas prácticas, disponen de una política de

seguridad informática, en la que tienen implantados sistemas de seguridad, corta fuegos, así como gestor de spam, etc , todo ello para que los empleados públicos no puedan entrar en ciertas web o redes y no quede colapsado el correo corporativo. En el caso del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, cuando un empleado se incorpora en su plantilla, hacen entrega de un procedimiento o manual de acogida con información sobre normas de funcionamiento en las que se incluye la política de seguridad informática.

En cuanto a los correos electrónicos corporativos, todos los Ayuntamientos facilitan a sus empleados una cuenta de correo para su trabajo habitual al igual que a las representaciones unitarias de los empleados (Junta de Personal para funcionarios y Comité de Empresas para laborales) y a cada una de las secciones sindicales, pudiendo enviar emails masivos al resto de empleados públicos sin ninguna limitación, entrando en la propia lista de distribución del Ayuntamiento.

En este último aspecto, hemos de señalar que el Ayuntamiento de Parla es el único que tiene recogido en su convenio colectivo una regulación completa, mientras que un sentido opuesto el Ayuntamiento de Aranjuez solamente disponen de tablones de anuncios físicos y sus comunicaciones sindicales se hacen en papel no teniendo uso de correo electrónico corporativo.

## VIII. CONCLUSIONES

De todo lo cual, podemos efectuar las siguientes conclusiones:

### **USO INDIVIDUALIZADO**

**Primero.-** Debemos diferenciar en el ámbito laboral, entre el correo electrónico personal y el correo electrónico corporativo:

En cuanto al correo electrónico personal dentro de la jornada laboral, a falta de normas o limitaciones establecidas por la empresa, se presupone un reconocimiento tácito de respeto a su utilización por el trabajador con total garantía de sus derechos fundamentales, derecho a su intimidad, a la debida dignidad y al secreto de las comunicaciones (art. 18.1 y 3 CE).

Respecto al uso del correo electrónico corporativo para asuntos personales del trabajador dentro de la jornada, podemos resumirlas en dos posibilidades:

Si en la empresa no existen reglas, limitaciones o prohibiciones sobre el uso del correo electrónico corporativo y el empleador no le ha notificado las medidas de control y vigilancia

que puede desplegar para la comprobación del uso adecuado de los medios informáticos y/o tecnológicos, le otorga al trabajador cierta expectativa de confidencialidad, por lo que el trabajador puede utilizarlo para usos personales sin que el empresario pueda transgredir su derecho al secreto de las comunicaciones y a su intimidad.

En este supuesto existe cierta tolerancia por parte del empleador al uso del correo electrónico corporativo para asuntos personales. Sin perjuicio, que se demuestre que se ha producido una vulneración de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de sus funciones por parte del trabajador (art. 54.2 letra d) ET) o bien una disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado (art. 54.2 letra e) ET), ambos motivos de despido disciplinario.

En el caso, que la empresa tenga establecidas dichas normas sobre el uso del correo electrónico corporativo, bien en el convenio colectivo de aplicación o bien en un código o procedimiento interno de la empresa, aún sin definir las medidas de control y vigilancia que la empresa puede utilizar para su comprobación, habilita al empleador para ejercitarlas suprimiendo la expectativa de confidencialidad del trabajador en el uso del correo para asuntos personales.

En este supuesto, el poder de control y de vigilancia empresarial está por encima de los derechos fundamentales del trabajador, o más bien éstos se encuentran modulados o limitados en dicho ámbito empresarial.

**Segundo.-** En relación al uso individualizado del correo electrónico, en los convenios colectivos de la Administración Pública, (sector analizado especialmente en la Comunidad de Madrid) se incluye determinados aspectos sobre su utilización, concretamente en relación a su reconocimiento como herramientas habituales de trabajo, tal como «intranet, correo electrónico corporativo», etc para la tramitación de solicitudes de vacaciones, licencias, formación on line para los empleados públicos, etc.

Respecto a las normas o reglas de funcionamiento, con carácter general, no se establece en ninguno de los convenios estudiados, salvo en el caso del Convenio del Personal Laboral de la AGE que recoge en su Régimen Disciplinario como falta grave, el acceso indebido a activos informáticos, webs y redes de comunicación que se encuentren restringidas por la política de seguridad informática, pudiendo ésta concebirse como una limitación o regla de funcionamiento.

**Tercero.-** Reseñar, en otro orden de cuestiones incluidas en dichos convenios colectivos, el Teletrabajo, como nueva forma de organización del trabajo derivada del uso de los medios tecnológicos y digitales, que solamente se prevé su implantación como experiencia piloto, en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Madrid.

**Cuarto.-** De la encuesta realizada de los Ayuntamientos citados en el presente TFG, podemos colegir que ninguno de ellos, disponen de protocolo o código de conductas que regule el uso adecuado, límites y prohibiciones sobre el correo electrónico corporativo y otros medios digitales, si bien disponen de herramientas informáticas limitativas de acceso a páginas web o redes no permitidas por el Área de Informática para que los empleados públicos no puedan acceder desde los equipos informáticos de propiedad de la Administración Pública correspondiente. Si bien, en ningún caso y a pesar de contar con sistemas de control informático sobre el rastro de internet, cookies, etc los Ayuntamientos, en rara ocasión, informan a sus empleados públicos de su aplicación de forma clara y transparente.

#### **USO COLECTIVO:**

**Primero.-** Respecto a la utilización de las herramientas digitales para el ejercicio de las funciones sindicales establecidas en el art. 28.1 CE así como de acuerdo a lo desarrollado en el art. 8 LOLS, por los órganos colegiados de representación de los empleados públicos (Comité de Empresa para personal laboral y Junta de Personal para personal funcionario), quedan habilitados para utilizar el correo electrónico corporativo facilitado por la empresa, siempre y cuando la misma disponga de la infraestructura necesaria para ello, sin perturbar el normal funcionamiento del trabajo, y sin que ello suponga un gravamen o gastos extraordinarios para la empresa.

En el supuesto que la empresa se niegue a facilitar el correo electrónico corporativo para las comunicaciones y anuncios sindicales o de representación, a pesar de disponer de la infraestructura adecuada para ello, podrá concebirse como una limitación del derecho de libertad sindical por parte del empleador en el caso que no demuestre que se ha producido interrupción del funcionamiento normal del trabajo o colapso en la red que suponga un gravamen o reducción de la productividad empresarial.

**Segundo.-** En los convenios analizados la tendencia para el uso colectivo por parte de los sindicatos o representantes de los empleados públicos podemos decir que igualmente es muy escasa, encontrándose algunas referencias sobre las comunicaciones sindicales a través

de medios digitales, como la intranet, el correo electrónico corporativo, etc. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de AGE facilita los medios telemáticos para que la Comisión Paritaria de Seguimiento y Actualización del Convenio efectúe sus reuniones cuando estimen oportuno corriendo con los gastos que dichos activos informáticos supongan; más restringido es el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, ya que limita la conexión a internet o intranet siempre que sea posible su implantación en el centro de trabajo en que se ubique los representantes de los trabajadores, y en cuanto al uso del correo electrónico corporativo por estos se requiere que se designe por el sindicato a una persona que se responsabilice de la distribución y almacenamiento de los mismos.

En este aspecto, es sorprendente, que la mayoría de los convenios colectivos de ámbito local, solamente reconozca para las comunicaciones sindicales los obsoletos «tablones de anuncios» (art. 81 ET).

En un sentido mucho más novedoso, se manifiesta el Ayuntamiento de Parla, desarrollando de manera pormenorizada la utilización del correo electrónico corporativo y del tablón de anuncios telemático por parte de los sindicatos y representantes de los empleados públicos.

Resumiendo, podemos advertir como en el convenio de ámbito nacional la utilización de medios telemáticos para las publicaciones sindicales se establece sin limitaciones, mientras que en el convenio de ámbito autonómico queda un poco más restringido al establecerse ciertas limitaciones (conexión en caso de disponer de infraestructura y designación de responsable del correo electrónico corporativo) y por último en el ámbito local, de forma generalizada, queda prácticamente reducido a lo establecido por el propio ET, a los tablones de anuncios físicos.

### **CONCLUSIÓN FINAL**

A nuestro juicio es de especial importancia, que los nuevos convenios colectivos analizados de la Administración Pública, tenga un escaso desarrollo sobre la regulación de las TICs en su ámbito laboral, teniendo en cuenta que tanto la nueva LOPD como los últimos Acuerdos de Empleo y Negociación aprobados por el Gobierno impulsan a que se adopten dichas medidas en tales instrumentos de negociación.

A pesar de los esfuerzos presupuestarios, formativos y de recursos que se está realizando en el sector público en relación a la administración electrónica y acceso electrónico de los ciudadanos al sector público, que se viene plasmando en multitud de normativa

específica (Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, RD 1671/2009, de 6 de noviembre, de desarrollo parcial de la citada Ley; RD 4/2010, de 8 de enero, por el que regula el Esquema Nacional de Interoperatividad, etc), y teniendo en cuenta todos los procesos de modernización llevados a cabo, se estima que vuelven a ganar la carrera los avances implantados dejando un vacío de regulación en cuanto a su empleo por parte de los empleados públicos.

Podríamos concluir, con la misma idea mencionada en la introducción del presente TFG: los cambios y modernización de la Administración Pública avanzan mucho más rápido que los procedimientos de trabajo y regulación de las TICs en el escenario laboral.

No podemos negar, que los sistemas de control y seguridad informático que se está implantando en el sector público tienen soporte suficiente y cobertura para garantizar la solidez de los equipos e infraestructura, si bien el factor humano puede ser la parte débil si no se establecen procedimientos fiables.

Por ello, y en la misma línea marcada por el presente trabajo, consideramos que aportaría mucho valor a la prestación de los servicios públicos, así como reportaría mayor productividad en la atención a los ciudadanos, que se establecieran protocolos o códigos internos de conducta en cuanto al uso de las TICs con sistemas de control transparentes y conocidos por todos los empleados públicos, evitando usos indebidos, reduciendo lo que podríamos llamar «absentismo dentro de la jornada» (por el uso continuado de internet u otras redes para usos personales), y mejorando la calidad en los servicios en general.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

### IX.1. Referencias Bibliográficas

COMISIÓN EUROPEA GRUPO

DEL ART. 29, WP 55: «Documento de trabajo relativo a la vigilancia de las Comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo», aprobado el 29 de mayo de 2002. Disponible en: <http://www.informatica-juridica.com/anexos/documento-de-trabajo-relativo-a-la-vigilancia-de-las-comunicaciones-electronicas-en-el-lugar-de-trabajo/>.

DESDENTADO BONETE, A.

y MUÑOZ RUIZ, A.B.: «Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo». Ed. Lex Nova 2012.

DE NIEVES NIETO, N.: «El uso del correo electrónico e internet en la negociación colectiva». LA LEY 10962/2019.

FALGUERA BARÓ, M: «Nuevas tecnologías y trabajo (II): perspectiva constitucional». Trabajo y Derecho nº 21. Septiembre de 2016. Editorial Wolters Klower.

GOÑI SEIN, J.L.: «Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral Individual: ¿Necesidad de Reformulación?» 1ª Ponencia del XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la AEDSS 2014. Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Relación Laboral y en Materia de Protección Social.

HERREROS LOPEZ, J.M.: «El ejercicio de las libertades de expresión e información de los representantes de los trabajadores en la era de internet», LA LEY 12205/2009.

MARIN ALONSO, I.: TEMAS LABORALES Núm 75/2004. «La Facultad fiscalizadora del empresario sobre el uso del correo electrónico en la empresa: su limitación en base al derecho fundamental del secreto de las comunicaciones». Revista andaluza de trabajo y bien estar social ISSN 0213-0750, Nº 75, 2004.

- MARTÍN VALVERDE, A.: Actualidad Laboral, Nº 2, Sección Estudios, Febrero 2014, pág. 184, tomo 1, Editorial Wolters Kluwer. LA LEY 162/2014.
- NAVARRO NIETO, F.: «El ejercicio de la actividad sindical a través de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones». Temas Laborales Núm. 138- 2007.
- OIT-Ginebra: «La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical». 6ª Edición, 2018.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos» en el modelo de la Constitución española de 1978”. 1991.
- ROLDAN MARTINEZ, A.F. y SALAS PORRAS, M.: «Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española», *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm. 9, 2014.

## IX.2. Webs

- CARLOS FH-REDACCIÓN NJ: «Derecho a la intimidad». NOTICIAS JURÍDICAS. 13/01/2016 Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10784-tedh:-el-control-por-el-empresario-de-la-cuenta-de-correo-profesional-del-trabajador-no-supone-una-violacion-del-derecho-a-la-intimidad/>.
- EI DIARIO.ES. ECONOMÍA: «El personal laboral de la administración del estado tendrá un sueldo mínimo de 1.136 euros». 04/03/2019 Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-sindicatos-mejoras-salariales-personal\\_0\\_874213020.html](https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-sindicatos-mejoras-salariales-personal_0_874213020.html).
- INE: «Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y el comercio electrónico en las empresas». (2018, 20 de septiembre). Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799).

### IX.3. Fuentes jurídicas

- Constitución Española 1978 (BOE Núm. 311 de 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE Núm. 189, de 8 de agosto de 1985).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE Núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE Núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 5/2015 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE Núm. 261, de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica (BOE Núm. 25 de 29 de enero de 2010).

#### **Acuerdos-Convenios Colectivos:**

- Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado suscrito el 4 de marzo de 2019 por la AGE y los sindicatos firmantes. Pendiente de Publicación. Disponible en: <https://www.mptfp.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2019/03/20190304.html>.
- Acuerdo de 27 de diciembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022 (BOAM Núm. 8307 de 2 de enero de 2019).
- Acuerdo-Convenio Colectivo sobre las condiciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes (BOCM Núm. 266 de 5 de noviembre de 2016).
- Acuerdo de Materias y Condiciones de Trabajo Comunes del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Parla (BOCM Núm. 282 de 1 de octubre de 2018).
- Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y organismos autónomos (BOCM Núm. 306 de 24 de diciembre de 2018).

- Modificación del Acuerdo Convenio Colectivo sobre Condiciones Comunes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada (BOCM Núm. 294 de 10 de diciembre de 2018).
- Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE Núm. 147 de 20 de junio de 2015).
- Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE Núm. 173, de 18 de julio de 2018).
- Resolución de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (código número 28004531011988). (BOE Núm.201 de 23 de agosto).
- Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC 7 de septiembre 2018). LA LEY 14351/2018.
- VI Acuerdo Convenio Colectivo sobre Condiciones Comunes al Personal del Ayuntamiento de Boadilla del Monte (BOCM Núm. 258 de 30 de octubre de 2017).

#### IX.4. Jurisprudencia

##### **Tribunal Europeo de Derechos Humanos:**

- Gran Sala TEDH, Caso Barbulescu contra Rumania, Sentencia de 5 de septiembre TEDH/2017/61. Thomson Reuters. Aranzadi Fusión. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id190106.pdf>.

##### **Tribunal Constitucional:**

- Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre (BOE suplemento al núm. 9, de 11 de enero de 1984). Disponible en: <https://boe.es/boe/dias/1984/01/11/pdfs/T00017-00020.pdf>.
- Sentencia núm. 88/1985, de 19 de julio (BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/468>.
- Sentencia núm. 6/1988, de 21 de enero (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 1988). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/947>.

- Sentencia núm. 99/1994, de 11 de abril (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 1994). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2616>.
- Sentencia núm. 98/2000, de 10 de abril (BOE núm. 119, de 18 de abril de 2000). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs-CZ/Resolucion/Show/4082>.
- Sentencia núm. 186/2000, de 10 de julio (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2000). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>.
- Sentencia núm. 281/2005 de 7 de noviembre (BOE núm. 297 de 13 de diciembre de 2005).
- Sentencia núm. 170/2013, de 7 de octubre (BOE núm. 267, 7 de noviembre de 2013). Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/23616>.

**Tribunal Supremo:**

- TS, Sala Cuarta de lo Social, RECURSO Nº 1142/2001, PONENTE D. LUIS RAMÓN MARTINEZ GARRIDO.FUNDAMENTO JURÍDICO 4º. LA LEY 1657/2002
- TS, Sala de lo Social, RECURSO Nº 966/2006, de 26 de septiembre de 2007, Ponente Excmo. Sr. D. Desdentado Bonete, A. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/326542/Despido/20071018>.
- TS, Sala Cuarta de lo Social, RECURSO Nº 57/2009, PONENTE: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ.
- TS, Sala Cuarta de lo Social, SENTENCIA Nº 920/2016, de 2 de noviembre de 2016. LA LEY 171292/2016.