

¿Puede un sindicato con suficiente implantación intimar la tutela de la Libertad Sindical para otro sindicato que carece de ella? A propósito de una (pretendida) discriminación en el acceso a páginas web de contenido sindical

SAN, Sala Social, de 11 de febrero de 2019 (autos núm. 342/2018)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

I. Introducción

La resolución objeto de comentario analiza si es acorde a derecho que una empresa, siguiendo fielmente su propia política de acceso a internet, impida que determinados grupos de sus trabajadores accedan a la página web de un determinado sindicato que carece de la implantación requerida por el instrumento normativo que regula el acceso a internet de los trabajadores de la empresa.

Lo singular de este procedimiento es que el sindicato impugnante de esta práctica (ASEPAN) no es el sindicato que (teóricamente) ve restringidos sus derechos (ASAE). El accionante (ASEPAN) sí cuenta con representación unitaria en un centro de trabajo del grupo, habiendo constituido también una sección sindical. Sin embargo, el sindicato que ve restringida la visualización de su página web (ASAE) no cuenta con representación unitaria en la empresa, pues no se ha presentado a las elecciones sindicales.

El objeto de la acción ejercitada no es, en realidad, la tutela de la libertad sindical del otro sindicato. El sindicato (ASEPAN) impugna la práctica empresarial que impide que determinados trabajadores de la empresa (calificados con perfil informático 'básico' por la normativa interna) puedan acceder desde sus ordenadores a la página web del sindicato (ASAE), al entender que dicha práctica puede suponer una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores en relación con aquellos a los que dicha normativa otorga el perfil informático 'medio' o 'avanzado'.

La pretensión procesal (intimada por demanda el 17.12.2018) se encauza mediante el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales (art. 2. f) LRJS), siendo competente la AN al extender el procedimiento sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma (art. 8.1 LRJS).

Es de hacer notar que con anterioridad (el 11.9.2018) a la demanda que da lugar a este procedimiento el sindicato (ASEPAN) presentó otra demanda, en este caso de conflicto colectivo, contra la decisión empresarial de impedir el acceso a parte de los

trabajadores de la plantilla de la empresa a la página web del otro sindicato (ASAE), entendiéndose que se produce con ello una discriminación con respecto a los trabajadores que sí pueden acceder a dicho contenido.

El procedimiento se tramitó y se dictó sentencia por este mismo órgano judicial el 21.11.2018 en la que se estimaba la excepción de falta de agotamiento de la conciliación o mediación previa, por lo que se desestimaba la demanda y absolvía a la empresa de los pedimentos de la demanda.

Este tipo de procedimiento de conflicto colectivo no está excepcionado de la necesidad de realizar este trámite procesal (art. 64.1 LRJS), como sí lo está el de tutela de los derechos fundamentales, por lo que la estimación de la excepción es la respuesta jurídica lógica. Por eso afirma la resolución, con aclaratoria pedagogía que sirve de guía al actual procedimiento, que *“es claro que, si el demandante hubiera tramitado su demanda por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, no habría estado obligado a promover la conciliación o mediación correspondiente, porque así lo dispone el art. 64.1 LRJS, pero una vez descartada esa opción, aunque se le ofertó con anterioridad a la vista, tal y como permite el art. 102.1 LRJS, se hace absolutamente evidente que no ha cumplido el mandato legal, lo que nos obliga a estimar la excepción, propuesta por la empresa, desestimando la demanda sin necesidad de considerar las restantes excepciones, alegadas por la misma”*.

II. Resolución comentada

Tipo de resolución: Sentencia.

Órgano: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 15, de 11 de febrero de 2019.

Número recurso o procedimiento: Procedimiento núm. 342/2018.

ECLI: ES:AN:2019:139

Fuente de consulta: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

ASEPAN es un sindicato de trabajadores que acredita 4 de los 21 componentes del comité de empresa del centro de trabajo de los servicios centrales de AENA. Es un hecho pacífico, y así consta en el relato de hechos probados, que ASEPAN sólo tiene representación unitaria en ese centro de trabajo (en el que, además, ha constituido una sección sindical con dos delegados), careciendo de representación en alguno de los 48 centros restantes del grupo de empresa. También consta acreditado que la representatividad total de ASEPAN en ANEA es del 1,2 %.

El 4 de junio de 2018 el presidente de ASEPAN escribió un correo electrónico a la Directora de Organización y RRHH de AENA en el que censuraba la práctica empresarial consistente en impedir que determinados trabajadores accedieran a las *“páginas de algunos Sindicatos legales, discriminándolos respecto a otros compañeros que sí pueden acceder y discriminando a los propios Sindicatos que ven como su página web está censurada por la empresa, vulnerando con ello tanto el artículo 14 de la CE, como la LOLS”*.

El correo electrónico del representante de ASEPAN pretendía facilitar el acceso a la página web del sindicato ASAE.

La misiva fue contestación el 11 de junio de 2018 señalándose que según la Política de Acceso a Internet de AENA, de fecha 27/07/2016, disponible en la Intranet, *“las páginas web de contenido sindical quedan clasificadas en la categoría ‘Política/ Defensa social’, la cual es accesible a los usuarios de Aena de Internet con perfil medio o avanzado, por los motivos técnicos y organizativos que recoge el citado documento”*.

Reconoce que es cierto que algunas páginas web sindicales son accesibles a todos los usuarios de AENA, pero refiere que la excepción restrictiva *“únicamente tiene lugar cuando el desbloqueo se solicita por algún Sindicato que tenga la condición legal de más representativos, o que cuente con presencia en el comité de los centros de trabajo de Aena...”*.

La contestación al correo electrónico intimado por el sindicato sí precisa las razones objetivas que se contienen en el normativa que regula el acceso a internet por parte de los trabajadores de la empresa: *“Este criterio, de facilitar el acceso a los medios informáticos corporativos (cuenta de correo electrónico, acceso a internet, acceso a páginas web, etc.), exclusivamente a los sindicatos que ostentan la condición de más representativos o cuentan con presencia en los comités de centro o con delegados de personal, en los respectivos centros de trabajo, se fundamenta en lo establecido en la legislación vigente y en la jurisprudencia emanada del TC y del Tribunal Supremo”*.

Por lo que concluye que *“dado que el sindicato ASAE que usted refleja en su escrito, no ostenta la condición legal de más representativo, ni goza de implantación en el comité de centro del Aeropuerto de Madrid Barajas, ni en ningún otro centro de Aena, le comunico que no procede atender su petición”*.

Recuérdese que lo peculiar del caso es que la acción es impetrada por el sindicato ASEPAN pero que su objetivo es que se pudiese visualizar la página web del sindicato ASAE, aunque no argumentando sobre la lesión de la libertad sindical del sindicato, sino de la generalidad de los trabajadores con perfil informático ‘básico’ frente a los de perfil ‘medio’ o ‘avanzado’.

El 13 de junio de 2018 el sindicato responde al correo de la Directora de Organización y RRHH de AENA, y, en términos conminatorios, le exige que proceda *“de inmediato, a corregir la Política de Acceso a Interne de AENA, de fecha 27/07/2016, sí ese es el obstáculo, para cumplir con la legalidad vigente en materia de información laboral y sindical a los trabajadores...”* al entender que *“dicha censura se recoja en las normas de Política de Acceso a Interne de AENA, viene a acreditar que no se trata de un incidente aislado, sino que, significativamente, se trata de un problema estructural de la política de RRHH que se viene practicando desde la Dirección de Organización y Recursos Humanos.../...a la que se tiene que dar fin, para adecuarla a la legalidad y a la problemática actual de las relaciones laborales y sindicales...”*

Más allá de alguna expresión altisonante contenidas en este segundo mail, suprimidas en este comentario, reitera que ASAE [que, reiteramos, no es el sindicato accionante] es un Sindicato legalmente constituido, con Sección Sindical constituida en uno de los centro de trabajo de la empresa, subraya de nuevo *“que la censura del acceso a su página web no es más que otro episodio más de las represalias”* empresariales que consiguen el objetivo de alterar *“el peso de la representación laboral y sindical en el seno de la empresa”*, y exige que la empresa de *“instrucciones para que se excluya de la Política de Acceso a Interne de AENA, de fecha 27/07/2016, el bloqueo, a los trabajadores de la plantilla, del acceso a la Información laboral y sindical, de forma general y, por tanto, con tanto más razón, las de aquellos Sindicato que tenga constituidas Secciones sindicales en la empresa y cuente con afiliados que son representantes laborales de todos los trabajadores de AENA...”*

Tras la sustitución (por fallecimiento) del representante del sindicato ASEPAN por otro compañero, que carece de trascendencia práctica (aunque se deja constancia en

los hechos probados), sí es importante reiterar que el sindicato impugnante (ASEPAN) sí cuenta con una sección sindical en servicios centrales con dos delegados, siendo el actor miembro del comité de centro. Sin embargo el sindicato ASAE no ha concurrido a las elecciones a Comité de empresa, careciendo, por tanto, de representación, al ser un sindicato de reciente creación.

Es muy importante precisar que en el presente asunto la demanda formulada por ASEPAN no se funda en el derecho de ASAE a no ser discriminado con relación al resto de organizaciones sindicales. Esta pretensión sólo podría intimarla el propio sindicato afectado por la medida discriminatoria. En el presente asunto la demanda se basa en el interés colectivo de determinados trabajadores (los de perfil informático 'básico') a no ser discriminados frente a otros trabajadores (los de perfil informático 'medio' o 'avanzado'), no en el particular interés del sindicato que ve restringida la difusión de su página web. La pretensión tiene, por tanto, una dimensión colectiva, y la discusión sobre la legitimación para plantearla se analiza desde esa perspectiva colectiva.

IV. Posiciones de las partes

La resolución aborda dos cuestiones jurídicas: la legitimación de quien demanda, y la legalidad de la limitación del acceso a determinados contenidos sindicales en internet a determinados grupos de trabajadores.

1. El sindicato

El letrado del actor pretende que se declare discriminatoria la práctica empresarial que impide el acceso a través de internet (desde cada uno de sus ordenadores) a parte de los trabajadores de la plantilla a la página web del sindicato ASAE. Entiende que el hecho de que a otros compañeros de la empresa sí se les permita dicho acceso a la página de dicho sindicato vulnera sus derechos fundamentales, solicitando, por ello, la condena de la empresa a la reparación de los derechos fundamentales de los trabajadores y, en concreto, que se facilite de forma general el acceso a las páginas web de contenido sindical a toda la plantilla de la empresa.

Afirma que el sindicato al que representa había recibido quejas de trabajadores en este sentido, y que se había dirigido en reiteradas ocasiones a la dirección de la empresa denunciando que su Política de internet es discriminatoria pues no permite a determinados trabajadores el acceso a la página web del sindicato ASAE, permitiéndoselo, no obstante, a otros trabajadores de la empresa. Considera, en esencia, que la permisividad de la empresa al consentir que un grupo de trabajadores pueda acceder a la página del sindicato pero que otros no puedan hacerlo infiere a estos últimos un trato discriminatorio.

2. La empresa

La letrada de la demandada formula alegaciones procesales y de fondo.

Con respecto a las primeras, alega falta de legitimación activa de la actora pues ni acredita implantación suficiente en el ámbito del conflicto, ni el ámbito de actuación del sindicato es superior al del mismo, entendiéndose, en todo caso, que no se encuentra legitimado para acudir a la vía de los arts. 177 y ss de la LRJS, puesto que no se defiende ni un interés propio, ni el de un concreto trabajador afiliado.

En relación al fondo del asunto subraya que la empresa tiene una política de acceso a internet desde 2010 (revisada en 2016) que discrimina las páginas web a las que pueden acceder los empleados en atención a las funciones laborales que desempeñen en la empresa, distinguiendo tres niveles: 'básico', 'medio' y 'avanzado', no pudiendo visitarse otras páginas webs sindicales en el primer nivel que las de los sindicatos con representación unitaria en el centro de que se trate (de conformidad con lo previsto en el convenio de grupo), sin que el sindicato afectado por la medida de filtrado de información tuviese representación unitaria alguna en el de que se trata.

Hace constar que el acceso al blog de dicho sindicato sí era posible y que el sindicato podía difundir correos electrónicos a toda la plantilla del centro de trabajo.

3. *El Ministerio Fiscal*

El informe del Ministerio Fiscal interesó la estimación de la excepción de falta de legitimación activa.

V. **Normativa aplicable al caso**

Desde el punto de vista procesal es interesante recordar que el procedimiento jurisdiccional del que esta resolución trae causa es el de “*tutela de los derechos de libertad sindical...*” del art. 2.f) LRJS. Ello supone que no es necesario la intimación de la conciliación previa obligatoria (art. 64.1 LRJS), como sí lo es en los procedimientos de impugnación de convenios colectivos (art. 2.g) LRJS). Precisamente por esto en este supuesto concreto se había demandado por el mismo sindicato a la misma empresa anteriormente en procedimiento de conflicto colectivo en el que se apreció la excepción de falta de conciliación previa.

Sustantivamente debe subrayarse la vigencia y operatividad práctica del documento de política de acceso a internet de la empresa (que no fue impugnado por sindicato alguno cuando fue adoptado), que afecta a más de diez mil trabajadores, reproducido en el relato de hechos probado cinco.

Su fiel transcripción por parte de la sentencia objeto de comentario pretende mostrar cuáles son las razones (objetivas, razonables y justificativas) por la que la empresa procede a filtrar el acceso a determinadas páginas, y por qué organiza la selección de contenido visibles por el tipo de trabajador que accede a la red. En dicho documento, largo y muy detallado, que fue aprobado con publicidad por la empresa y ha sido varias veces modificado, se prevé que no puedan visitarse páginas web de sindicatos que carezcan de representación unitaria, tal y como lo prevé expresamente el convenio colectivo aplicable a la empresa. La completa y detalla regulación de la “*Política de filtrado*”, de los “*Perfiles de usuario*” y de “*Revisión y actualizaciones*” de las páginas que no se puede visitar por la generalidad de los trabajadores muestran un documento que no permite interpretaciones singulares cercenadoras de derechos, mostrando de manera gráfica, sencilla y accesible, las razones objetivas que facilitan el filtrado de la información.

Es interesante subrayar tres cuestiones que contiene el documento en su regulación del internet que muestran que la negativa al acceso es limitada únicamente a un grupo de trabajadores y no general. En primer lugar, que se encuentra totalmente prohibido acceder a la red desde ordenador distinto de propio, impidiéndose compartir las contraseñas. En segundo lugar, que el propio documento de acceso a internet regula un procedimiento de reclasificación de páginas inaccesibles por razones justificadas. Y, en tercer lugar, que la transgresión de las normas de utilización de internet pueden llevar, en su caso, al empleo empresarial de sus potestades disciplinarias.

Queda constancia además, como hecho no controvertido, que todos los trabajadores de la empresa, de cualquier centro de ella, pueden acceder a las webs sindicales de todos los sindicatos más representativos sin restricción alguna.

VI. **Doctrina básica**

1. *Sobre la excepción de legitimación activa*

La argumentación del tribunal se basa, casi exclusivamente, en el precedente que supone la STS 18.2.1994 (rec. 1735/1992) y en su propia doctrina anterior, concretada en la SAN 12.12.2018 (proc. 287/18) que, en realidad, resume, a su vez, lo sostenido en la SAN 7.6.2017 (rec. 166/2016).

El TS entiende que se admite la posibilidad de intervención de un sindicato mediante la modalidad de tutela de los derechos fundamentales siempre que goce de

legitimación para actuar en un conflicto colectivo con idéntica objeto. Repara que la dimensión colectiva de la posible discriminación no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino que necesariamente tiene que ser tutelada por un sujeto colectivo, como lo es el sindicato, que es portador, por definición, de los intereses generales de los trabajadores. Pero la legitimación causal no sólo alcanza a la defensa de la tutela de la libertad sindical, sino que, por el contrario, se extiende a la protección de todos los derechos fundamentales con proyección colectiva, como lo es en este caso de discriminación general a un grupo de trabajadores frente a otro.

Entenderlo de forma distinta, repara el TS, podría suponer una merma del derecho a la libertad sindical en la medida en que los sindicatos defienden institucionalmente los intereses de todos los trabajadores.

Dado que la pretendida discriminación no lo es del sindicato ASAE sino de los trabajadores por perfil informático 'básico' la legitimación del sindicato ASEPAN para la tutela de los derechos fundamentales de todos los trabajadores es posible siempre que ostenten la legitimación requerida por la norma para intimar un conflicto colectivo (art. 154 LRJS). Y con respecto a esto no hay duda alguna, el sindicato ASEPAN tiene (aunque escasa) representación unitaria en la empresa demandada (en un único centro de trabajo de los 49 de los que consta el grupo), "*pues no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en al empresa es suficiente o no*" (STS 31.1.2003 [rec. 1260/2001]).

Este es el camino que ya ha transitado la propia AN en anteriores resoluciones como proyección de una interpretación "*proactiva respecto de la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional*" (STS 20.7.2016 [rec. 323/2014])

2. Sobre la limitación de acceso a información sindical

El trato desigual que efectivamente la empresa dispensa a los trabajadores con perfil informático 'básico' deriva no de una práctica empresarial, sino de la aplicación de un protocolo de acceso a internet (aprobado por la empresa, modificado y que, hasta el momento, no había recibido crítica alguna) que de manera objetiva y con argumentos razonables organiza la política de filtrado de información teniendo en consideración "*los requerimientos propios de cada puesto de trabajo*", consintiéndose, en definitiva, que se dispense un trato diferente a diferentes grupos de trabajadores, pues la discriminación se basa en razones objetivas.

VII. Parte dispositiva

Se desestima la excepción intimada por la empresa de falta de legitimación activa del sindicato para formalizar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, aplicando la previa doctrina del TS en tal sentido y los precedentes de la propia AN.

Con respecto a la cuestión de fondo, la limitación de acceso a páginas web de contenido sindical de determinados grupos de trabajadores, entiende la resolución objeto de comentario que el trato desigual se fundamenta en razones objetivas y razonables en relación a los tipos de actividades en que se clasifican los trabajadores de la empresa.

VIII. Pasajes decisivos

El Fundamento de Derecho cuarto analiza la legitimación del sindicato impugnante para plantear la tutela de los derechos fundamentales, precisando, con respecto a la legitimación causal que ésta:

"...presupone una vinculación de la parte con el objeto del proceso y es preciso conocer si existe esta conexión entre el sindicato actor y la acción que se ha ejercitado, para lo cual se debe analizar si el derecho al trabajo sin discriminación es un derecho de exclusiva naturaleza individual o de carácter colectivo, pues de ello

depende quien ostenta la legitimación para ejercitar acciones en relación con la tutela de ese derecho fundamental”.

Ahora bien, el ámbito de discriminación que alega ASEPAN no es el del otro sindicato (ASAE), sino el de la generalidad de los trabajadores catalogados como de acceso informático ‘básico’ frente a los de acceso informático ‘medio’ o ‘avanzado’, por eso afirma con vehemencia la resolución:

“En el presente caso la demanda formulada por ASEPAN no se funda en el derecho de ASAE a no ser discriminado con relación al resto de organizaciones sindicales con relación al acceso por los trabajadores de AENA a su página web.../... sino en el interés colectivo de los trabajadores con perfil informático básico a no ser discriminados con relación al resto de los trabajadores de la empresa a la hora de acceder al contenido de la página web del sindicato ASAE”.

En definitiva, y como conclusión a la cuestión sobre la legitimación, precisa la resolución que:

“...el ámbito de actuación de ASEPAN es estatal pues así se hace constar en el art. 2 de sus estatutos y que ostenta representación unitaria en el seno de la demandada, [por lo que] hemos de considerar.../...que dicha organización tiene legitimación activa para promover el presente proceso. Y por ello debemos desestimar la excepción”.

El párrafo final del Fundamento de Derecho quinto concluye de forma terminante la cuestión sustantiva debatida con un argumento concluyente:

“La aplicación de la anterior doctrina al presente caso habrá de llevarnos a desestimar la demanda deducida, por cuanto que como se deduce del relato de hechos probados de la presente resolución el trato desigual que se denuncia por parte del sindicato actor se deriva de los filtros de la Política de acceso a internet que se aplica en la empresa y la misma se funda en razones objetivas y razonables cuales son los requerimientos propios de cada puesto de trabajo- criterio de carácter objetivo-, resultando perfectamente razonable que con fundamento en el mismo se otorgue a los trabajadores un trato diferenciado en cuanto al acceso a internet”.

Pero debe añadirse un último razonamiento del Tribunal, el que explica el ámbito jurídico tan concreto de la cuestión debatida.

“Y todo ello, sin que sea objeto de la presente resolución dilucidar la posible diferencia de trato otorgada a los sindicatos por la empresa pues, como hemos dicho la acción a tal fin y se admite implícitamente en la argumentación del actor, tal denuncia resulta de la incumbencia del sindicato supuestamente discriminado.”

IX. Comentario

La respuesta a la pregunta que formulábamos como título a este comentario es no. Un sindicato carece de legitimación para intimar la tutela antidiscriminatoria de otro sindicato por lesión empresarial de la libertad sindical. Ahora bien, sí tiene legitimación procesal: a) como coadyuvante (art. 177.2 LRJS) si un afiliado impetra la tutela individual de sus derechos fundamentales, y b) causal, cuando el acto discriminatorio, como es el caso aquí debatido, afecta a un grupo genérico de los trabajadores que se encuentran irradiados dentro del ámbito de actuación en el que tiene suficiente implantación (art. 177.1 LRJS).

1. Sobre la falta de legitimación activa

Lo esencial para el entendimiento del asunto es el ámbito objetivo de protección que se solicita. ASEPAN expone la eventual discriminación que sufren unos trabajadores de la empresa frente a otros, pues unos sí pueden visualizar la página web del sindicato ASAE (los de perfil informático ‘medio’ o ‘avanzado’) y otros no (los de perfil informático ‘básico’).

Es decir, en este caso no se juzga el derecho de ASAE a no ser discriminado en relación con otras organizaciones sindicales en el contexto de la información sindical en web a la que pueden acceder los trabajadores. Esta pretensión procesal sólo podría corresponder al propio sindicato ASAE mediante la interposición de una demanda, para la que sólo tiene legitimación el propio sindicato, de tutela de los derechos fundamentales. Por eso el último fundamento jurídico de la resolución repara en que su pronunciamiento se circunscribe a lo decidido, “*sin que sea objeto de la presente resolución dilucidar la posible diferencia de trato otorgada a los sindicatos por la empresa pues.../...tal denuncia resulta de la incumbencia del sindicato supuestamente discriminado*”.

2. Sobre la política empresarial de acceso a internet

La resolución carece de una argumentación exhaustiva sobre las razones objetivas que expone el documento interno de acceso a internet de la empresa para operar la limitación. Probablemente porque el Tribunal entiende que de su simple lectura se deduce gráficamente que la restricción operada resulta razonable. Quizá por ello se reproduce, prácticamente en su integridad, en el hecho probado quinto.

Su lectura detallada no deja lugar a dudas ni de su pretensión, ni de las razones objetivas en la que la empresa basa su política restrictiva de acceso a internet, ni del mecanismo técnico mediante el que se implementa. Los propósitos de la restricción están expuestos, los perfiles de los usuarios sobre los que se establecen limitaciones también, así como la operatividad de la política de filtrado y los mecanismos de actualización y revisión de las limitaciones operativas. Haciendo un paralelismo con una resolución recientemente célebre puede afirmarse que la información contenida en el documento informativo sí pasaría los controles de exhaustividad requeridos (para ámbitos diferentes, es cierto) por las sentencias Barbulescu^[1]. La información es completa, exhaustiva, con razonamientos objetivos, basados en parámetros relacionados únicamente con las actividades laborales desarrolladas por los diferentes grupos de trabajadores. En definitiva, de la lectura del documento que la empresa utiliza para fundamentar la restricción a la información sindical sí puede deducirse que existen razones objetivas y ponderadas para implementar un trato distintivo entre los diferentes grupos de trabajadores, por lo el Tribunal aprecia que no existe un trato desigual peyorativo.

X. Apunte final

Desde un punto de vista práctico la desestimación de la demanda supone, sin más, que el sistema de filtrado de la información que puede visualizarse a través de la web sigue perfectamente operativo. De manera reforzada además, porque la acción ejecutada tenía una dimensión colectiva desde el punto de vista de la libertad sindical de los trabajadores. Una eventual impugnación de esta práctica por el sindicato afectado (ASAE) sólo sería posible cuando tuviese legitimación procesal para ello, que es, precisamente, cuando estuviera implantado en la empresa, cuando tuviera representación en ella. Pero ocurre que en ese preciso momento, siguiendo las pautas del documento informativo, la limitación de acceso a su página web se levantaría, precisamente porque cuenta con implantación en la empresa, con lo que la pretensión procesal carecería de objeto, más allá de que se plantease para la deducción de la indemnización correspondiente por la vulneración antecedente de la libertad sindical (art. 183 LRJS)^[2], lo cual sería difícil de plantear.

El fiel de la balanza en el que ha de juzgarse la adecuación constitucional de las prácticas empresariales restrictivas de derechos fundamentales es la justificación argumental que el empresario despliega en los documentos reguladores del acceso a internet. Si estos se fundamentan en razones objetivas en relación exclusivamente con las actividades que realizan los diferentes tipos de trabajadores, probablemente las restricciones estarán correctamente configuradas.

Referencias:

1. [^] *Un análisis completo de estas resoluciones puede verse en RUÍZ GONZÁLEZ, C.: La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales, Laborum, Murcia, 2018, pp. 199 y ss.*
2. [^] *Véase al respecto CARDENAL CARRO, M.: La indemnización en los Procesos de Tutela de la Libertad Sindical, Aranzadi, Cizur Menor, 2006.*