



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**107055**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se ordena la publicación del criterio interpretativo en materia de procesos de elección en la representación legal de las personas trabajadoras en empresas en las que concurren figuras de trabajo a distancia*

#### Hechos

1. El impacto del coronavirus en las empresas y en los trabajadores, tanto en el entorno económico como en el de salud pública, hizo necesaria la adopción de medidas extraordinarias que afectan al ámbito de las elecciones sindicales en las empresas.

2. Entre estas medidas se implantó de forma generalizada el trabajo a distancia y, en especial, la figura del teletrabajo, lo que conlleva cambios importantes en el seno de las relaciones laborales y, concretamente, en materia de procesos de elección a la representación legal de las personas trabajadoras.

3. Las dificultades surgidas durante el desarrollo de los procesos electorales en empresas donde la mayoría de los trabajadores realizan trabajo a distancia, ha dado lugar a que la Mesa Social Tripartita de las Islas Baleares, en fecha 25 de marzo de 2021, aprobara el siguiente acuerdo:

*I.- Las empresas en las que se promuevan elecciones a órganos de representación unitaria deberán garantizar a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia su derecho a la representación colectiva unitaria y sindical.*

*Para ello permitirán que las organizaciones sindicales participen en los procesos electorales con plenas garantías, dentro del marco de principios y facultades reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Real Decreto 1844/1994.*

*II.- En el momento de la constitución de la mesa electoral, considerada fecha de inicio del proceso electoral (art. 74.2 del Estatuto de los Trabajadores), las empresas proporcionarán mecanismos que eviten obstáculos de comunicación, promoción y desarrollo del proceso electoral entre los promotores de las elecciones sindicales, la representación legal de los trabajadores -si la hubiere-, las organizaciones sindicales que hayan manifestado expresamente la voluntad de participar en el proceso electoral, así como la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.*

*A título no exhaustivo pueden citarse, direcciones de correo electrónico y/o un tablón de anuncios virtual.*

*III.- Las empresas permitirán la presencia de las personas trabajadoras a distancia en su correspondiente centro de trabajo o lugar de votación para ejercer el derecho a voto, tal como prevé el artículo 19.3 del Real Decreto Ley 28/2020.*

*IV.- La ampliación del calendario electoral por un periodo de 20 días naturales desde la fecha de puesta a disposición por la empresa de los medios y herramientas necesarios para el normal desarrollo del proceso electoral, sin perjuicio de lo que pueda acordar la mesa electoral en ejercicio de sus funciones y facultades.*

*V.- Solicitar al Gobierno de España la aprobación de una regulación específica, o en su caso, una modificación de la normativa vigente, que regule los procesos de elección de la representación legal de los trabajadores en las empresas en las que operen figuras de trabajo a distancia reconocidas en el Real decreto Ley 28/2020. Todo ello con el objeto de garantizar el derecho a la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, así como los derechos y facultades de las organizaciones sindicales."*

4. Junto con este Acuerdo, en sesión de 25 de marzo de 2021, de la Mesa Social Tripartita se presentó el Criterio interpretativo que emite la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo y que se publica a continuación.

#### Fundamentos Jurídicos

1. La competencia en materia de elecciones sindicales corresponde a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de acuerdo con lo que disponen el Real Decreto 98/1996, de 26 de enero, de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia laboral,



ejecución de la legislación laboral (BOE de 29 de febrero de 1996), y el Decreto 31/1996, de 7 de marzo (BOIB de 19 de marzo de 1996), y se atribuye al consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de conformidad con lo que dispone el artículo 2 del Decreto 12/2019, de 7 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 88, de 3 de julio de 2019).

Por todo ello, dicto la siguiente

### RESOLUCIÓN

Publicar en el Boletín Oficial de las Islas Baleares el Criterio interpretativo en materia de procesos de elección a la representación legal de las personas trabajadoras en empresas en las que concurren figuras de trabajo a distancia.

Palma, 2 de abril de 2021

**El consejero de Modelo Económico Turismo y Trabajo**  
Iago Negueruela Vázquez

#### **Criterio interpretativo de la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo del Gobierno de las Illes Balears en materia de procesos de elección a la representación legal de las personas trabajadoras en empresas en las que concurren figuras de trabajo a distancia.**

#### **Antecedentes**

1.- La pandemia de la COVID-19 ha supuesto una crisis sanitaria a nivel mundial sin precedentes, que se ha transmitido de manera volátil e inusitada al tejido económico y social, provocando una paralización de la economía mundial.

En el caso de España, la expansión de la enfermedad obligó a la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se estableció el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que conllevó importantes medidas restrictivas de la movilidad y la economía que implicaron el cese parcial o total de determinadas actividades. Posteriormente, se aprobó el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y el “Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2” que determinaron un perfil aplicativo del trabajo a distancia caracterizado por las notas siguientes:

- a.- El trabajo a distancia se presentó como un instrumento social y sanitario destinado a coadyuvar en la efectiva realización del estado de alarma, que comportó la parada de la actividad económica, y en el éxito de la medida general de salud pública denominada confinamiento.
- b.- Supuso una medida preventiva de naturaleza organizativa para alejar del peligro de contagio de la COVID-19 a las trabajadoras y trabajadores expuestos que se adoptó por las empresas al constituir una recomendación sanitaria. Peligro de contagio que puede darse en el desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo, respecto de los usuarios/clientes del centro de trabajo donde prestan servicios los afectados y entre los trabajadores y trabajadoras de dicho centro de trabajo ya que alguno/s podían ser portadores sintomáticos/asintomáticos del virus.
- c.- Además se constituyó en una fórmula para evitar o reducir el ámbito de afectación personal y los efectos extremos de una medida de regulación de empleo, fuera ésta un ERTE por fuerza mayor o un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Con dicha fórmula no se suspendió el trabajo de determinados trabajadores y trabajadoras a quienes se les remitió a sus domicilios para que prosiguieran la labor que efectuaban en sus centros de trabajo, manteniendo la jornada que tenían prevista -completa o a tiempo parcial- y, por ende, no se hizo necesaria la tramitación de un ERTE o, tramitado un ERTE, dichos teletrabajadores/as devenidos no engrosaron la lista de los que tenían la relación laboral suspendida o, en el peor de los casos, se les remitió a sus domicilios y se les redujo su jornada laboral, menguando el grado de la medida de regulación que suponía, únicamente, la suspensión parcial de la prestación de servicios.

El denominador común de ese teletrabajo producto de la pandemia de la COVID-19, desde los puntos de vista expuestos como justificativos, resulta ser su naturaleza contingente, es decir, su temporalidad derivada de su carácter extraordinario determinado por la ley.

2.- No obstante la aparente temporalidad inicial de las medidas expuestas en el apartado anterior, la crisis sanitaria ha provocado que el trabajo a distancia se muestre como una fórmula de organización de la prestación de servicios tendente a su consolidación. Durante la crisis sanitaria no sólo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia, sino que incluso su utilización se ha llegado a establecer como preferente en determinados sectores y empresas. Sin duda, el trabajo a distancia se ha revelado como un mecanismo eficaz de mantenimiento del empleo y fomento de la continuidad de la actividad económica en el contexto de la COVID-19.



La figura del teletrabajo, como forma de trabajo a distancia, ha supuesto un auge frente a la organización empresarial tradicional, hecho que conlleva cambios importantes en el seno de las relaciones laborales.

3.- Hasta la reciente aprobación de la novedosa normativa reguladora del trabajo a distancia, esta figura jurídica se encontraba prevista en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, a tenor del cual:

*“1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

*2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*

*3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

*El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

*4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*

*5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.*

Como se infiere del precepto transcrito, las notas que han caracterizado la modalidad de trabajo a distancia son la realización o prestación de servicios con carácter preponderante fuera del centro de trabajo de la empresa, la voluntariedad del trabajo a distancia para la persona trabajadora y la empresa, así como la igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a distancia.

4.- Partiendo de los principios rectores del trabajo a distancia arriba relacionados, y ante la necesidad de dar respuesta a una reclamación social, el Gobierno de España aprobó el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

De acuerdo con el artículo 1 de la mencionada norma:

*“Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.*

*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”.*

El artículo 2 del Real Decreto Ley 28/2020 ofrece tres definiciones sustanciales para interpretar la norma, a saber:

*“a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*

*b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

*c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.*

La nueva norma reguladora del trabajo a distancia, con marcado carácter de protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, mantiene dos de los principios que rigen esta modalidad de prestación de servicios: por un lado, la voluntariedad, exigiendo el artículo 5 la formalización de un acuerdo entre persona trabajadora y empresa; y por otro lado, la igualdad de derechos, de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores que trabajan a distancia, reconocida en el artículo 4 del Real Decreto Ley 28/2020.



5.- En el ámbito de los derechos colectivos, objeto de este criterio interpretativo, el artículo 19 del Real Decreto Ley 28/2020 establece que:

*“1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.*

*A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.*

*2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.*

*Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.*

*3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales”.*

6.- Es importante mencionar la jurisprudencia reiterada del TC (STC 64/2016, de 11 de abril; STC 281/2005 de 7 de noviembre, STC 229/2002 de 9 de diciembre, STC 99/1983, de 16 de noviembre, entre otras) donde se establece el derecho de los sindicatos a presentar candidaturas en las elecciones sindicales, en este sentido constituye contenido esencial del derecho fundamental de la libertad sindical. A la interpretación de las normas que configuran este derecho, así mismo y según la doctrina constitucional, no pueden ser de carácter restrictivo, por lo que obliga a interpretar el artículo 75.1 con la realidad social del tiempo en que se tiene que ser aplicado. Desde este punto de vista se hace preciso defender una interpretación del artículo 75.1 ET en el sentido que la empresa debe facilitar los contactos entre las organizaciones sindicales de las personas que trabajan en la misma. El no facilitar estos datos por parte de las empresas a las organizaciones sindicales implica que en estas empresas exista una imposibilidad fáctica de desarrollar la acción sindical en la empresa por cuanto para la propia acción sindical es esencial tomar contacto con los trabajadores y trabajadoras de la misma y en las empresas cuyos trabajadores están en teletrabajo el único canal válido sea posiblemente la comunicación telemática. El deber de colaboración del artículo 75.1 ET hay que interpretarlo en términos de la promoción del hecho sindical, precisamente para no erigir una barrera imposible de franquear para que los sindicatos puedan acceder a las empresas desde el punto de vista de la acción sindical dentro del derecho fundamental de la libertad sindical.

Precisamente la STC 281/ 2005 de 7 de noviembre establece que *“cualquier aproximación a la base constitucional de la libertad sindical y, por ende, de la acción sindical, debe dejar previamente sentado el carácter promocional de los sindicatos que en la Constitución Española (CE) asumen los artículos 7 y 28.1, como elemento clave de la configuración del Estado social y democrático de Derecho que persigue el art. 1.1 CE y para la defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores. Hemos dicho con reiteración que los sindicatos, al igual que las asociaciones empresariales, son entes de relevancia constitucional inmediatamente protegidos por la CE, y que debe favorecerse, por tanto, el cumplimiento de la función que en un régimen democrático se atribuye a los sindicatos en beneficio, no sólo de los intereses de los trabajadores, sino del interés público, que reclama una organizaciones sindicales fuertes y dotadas de medios suficientes de acción. Ténganse en cuenta, igualmente, que el contenido esencial de un derecho fundamental se rebasa o se desconoce cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección”.*

En coherencia a los antecedentes normativos expuestos, la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, considera lo siguiente:

I.- A tenor del apartado segundo y tercero del artículo 19 del Real Decreto Ley 28/2020, las empresas en las que se promuevan elecciones a órganos de representación unitaria deberán garantizar a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia su derecho a la representación colectiva unitaria y sindical, en los términos fijados por la negociación colectiva, así como, conforme a lo previsto en el Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, dichas personas deberán tener garantizado el derecho a participar de manera activa y efectiva en los procesos de elecciones a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En la senda de proteger los precitados derechos de los trabajadores y trabajadoras a distancia, las empresas garantizarán el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española. Para ello permitirán que las organizaciones sindicales participen en los procesos electorales con plenas garantías, dentro del marco de principios y facultades previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1844/ 1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

II.- A la luz de lo expuesto en el apartado anterior, es importante tener en cuenta lo estipulado en el artículo 75.1 y 75.2 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al cual:





*“1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.*

*El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.*

*2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas”.*

El Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a los procesos de elección de la representación legal de los trabajadores, se desarrolla mediante el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, así como por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Conforme al articulado del citado Reglamento, las elecciones sindicales deben proveerse de los factores que instrumenta todo proceso electoral democrático (censo de electores, condición de ejercicio individual, libre y secreto, participación en la supervisión de los propios actores concurrentes en los procesos electorales, etc.), entre los que necesariamente se configura la capacidad para promover su convocatoria para la renovación de los mandatos de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La situación de las personas que prestan servicios mediante las fórmulas reguladas por el Real Decreto Ley 28/2020, conlleva la aplicación imperiosa de los principios y normas contenidas en la negociación colectiva y en el Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

En consonancia con lo anterior, es plenamente vigente y aplicable a dichas situaciones la obligación que el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores impone a la empresa en los procesos electorales, en cuanto a facilitar los medios necesarios para su normal desarrollo.

De este modo, esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral considera que las empresas:

A.- Deberán permitir la presencia de las personas trabajadoras a distancia en su correspondiente centro de trabajo o lugar de votación para ejercer el derecho a voto, tal como prevé el artículo 19.3 del Real Decreto Ley 28/2020.

B.- Deberán proporcionar mecanismos que eviten obstáculos de comunicación, promoción y desarrollo del proceso electoral entre los promotores de las elecciones sindicales, la representación legal de los trabajadores -si la hubiere-, las organizaciones sindicales que hayan manifestado expresamente la voluntad de participar en el proceso electoral, así como la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, especialmente, aquellos que prestan servicios a distancia, en coherencia con la aplicación analógica de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 19 del Real Decreto Ley 28/2020 a los procesos de elecciones a la representación legal de los trabajadores a que hace referencia el apartado tercero del mismo precepto, así como doctrina reiterada del TC.

Sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar medidas tales como acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, la implantación de un tablero virtual u otras herramientas o medios que faciliten el desarrollo del proceso electoral de elecciones sindicales.

Los medios y herramientas señalados anteriormente deberán ser puestos a disposición por la empresa en el momento de constitución de la mesa electoral, pues es la fecha en la que se inicia el proceso electoral (art. 74.2 del Estatuto de los Trabajadores).

B.1.- En relación a la remisión de información sindical mediante el uso de correos electrónicos, debemos mencionar la Resolución R/00416/2018 de la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD), a tenor de la cual, durante el proceso electoral, los trabajadores no pueden oponerse al tratamiento de sus datos personales, siempre que el uso que realice el sindicato sea adecuado para los fines del propio proceso electoral.

En este sentido, la Resolución de la AEPD indica que:

*«procede traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional nº. 281/2005, de 7 de noviembre de 2005, que entre otras cosas dice:*

*“Es obvio que para cualquier análisis del derecho de información sindical hay que tener en cuenta las nuevas tecnologías que no fueron tomadas en consideración por el legislador cuando redactó la LOLS en 1985, año en el cual no estaban implantados en nuestro país ni el correo electrónico ni Internet, avances que han abierto nuevas e insospechadas posibilidades en las relaciones sociales y económicas, tanto a nivel personal como laboral y comercial.*

*Con base en lo expuesto solicita la recurrente el otorgamiento del amparo, la declaración de nulidad de la Sentencia impugnada y, en consecuencia, el reconocimiento del derecho del sindicato y de sus secciones sindicales en las empresas (...), a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general a través del correo electrónico (e-mail), en los términos recogidos en el fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2001”.*





*Esto es, con mesura y normalidad inocua, puesto que “si la utilización rebasa la normalidad se produce una transgresión de la situación jurídica creada por la utilización inocua por parte del sindicato del servicio telemático, y todo ello sería revelador de la necesidad de ordenar por convenio colectivo o pacto de empresa, o a través de otra norma, el derecho de los sindicatos y trabajadores a la utilización de la red de la empresa para transmitir información sindical, tanto más cuando no cabe reconocer con base en los artículos de la Constitución citados en la demanda, ni a tenor de los invocados de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), el derecho a utilizar el correo electrónico a través del servidor de la empresa para el ejercicio de la actividad sindical en la misma o para recibir la información que remita el sindicato. (...)*

*Tratándose de la utilización de medios preexistentes en la empresa y eficaces para la comunicación, pero no requeridos legalmente ni pactados, ni creados para un uso sindical, la cuestión será, según ha quedado anunciado, de los límites a que debe sujetarse dicha utilización, puesto que, como sucede con todos los derechos, el de libertad sindical no es un derecho ilimitado. Entre los derechos y bienes constitucionalmente protegidos que deben tenerse presentes al delimitar su contenido figuran, sin duda, derechos de los empleadores y otros bienes de índole económica y empresarial (STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4), en el bien entendido de que deberá igualmente atenderse a la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable para la eficacia y conforme con la esencia de tales derechos (SSTC 159/1986, de 16 de diciembre, FJ 6; 254/1988, de 21 de diciembre, FJ 3; o 195/2003, de 27 de octubre, FJ)”.*

*Y estos límites serían:*

- a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa;*
- b) No podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretender que deba prevalecer el interés de uso sindical; y*
- c) Finalmente, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.*

*(...)*

*De la doctrina recogida en la referida Sentencia se infiere que la remisión de correos electrónico por la Sección Sindical de una empresa a trabajadores de esa empresa estaría amparada por el derecho a la libertad sindical.*

*No obstante, el ejercicio de la libertad sindical puede colisionar con el derecho a la protección de datos. El legislador ha creado un sistema en que el derecho a la protección de datos de carácter personal cede en aquellos supuestos en que el propio legislador (constitucional u ordinario) haya considerado la existencia de motivos razonados y fundados que justifiquen la necesidad del tratamiento de los datos, incorporando dichos supuestos a normas de, al menos, el mismo rango que la que regula la materia protegida.*

*Es decir, es posible, que aun existiendo intromisión en el derecho fundamental a la protección de datos ésta sea legítima, pues el citado derecho no es absoluto, pudiendo ceder ante intereses relevantes».*

Ahora bien, se deberá garantizar el deber de confidencialidad, para evitar que se realicen filtraciones de los datos no consentidas por los titulares de los mismos. Obligación que incumbe no sólo al responsable y encargado del tratamiento sino a todo aquel que intervenga en cualquier fase del tratamiento y complementaria del deber de secreto profesional (por ejemplo, no se deberá permitir el envío a un grupo de whatsapp del listado del censo electoral, Procedimiento N°: E/09137/2020, de la agencia Española de Protección de Datos)

Y, fuera del proceso electoral, la AEPD asevera que «*los trabajadores pueden oponerse a que los Sindicatos les remitan información sindical a través de la dirección de correo electrónico si concurren motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal y los Sindicatos quedan obligados a atender el ejercicio del referido derecho en la forma y con los requisitos señalados en la normativa anteriormente expuesta*».

Así mismo, se tendrá que garantizar la figura del responsable i/o encargado del tratamiento de datos en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

III.- En fecha 25 de marzo de 2021, las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) de las Illes Balears y las asociaciones empresariales Confederación de Asociaciones Empresariales de Balears (CAEB) y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de las Illes Balears (PIMEBalears), acordaron, en la Mesa Social Tripartida de les Illes Balears, la ampliación del calendario electoral por un periodo de 20 días naturales desde la fecha de puesta a disposición por la empresa de los medios y herramientas necesarios para el normal desarrollo del proceso electoral, sin perjuicio de lo que pueda acordar la mesa electoral en ejercicio de sus funciones y facultades.

Normativa aplicada.

- 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



(artículo 13).

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto Ley 28/ 2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 1844/ 1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Acuerdo por la reactivación Económica y el Empleo, suscrito por el Gobierno, las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y las asociaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME), de 3 de julio de 2020.

