

ANÁLISIS



Laboral

Los correos enviados por la empresa a la plantilla durante la negociación de un acuerdo colectivo no siempre vulneran la libertad sindical

Los correos enviados por la empresa a la plantilla durante un proceso de negociación no constituyen por sí solos injerencia antisindical ni presión ilegítima, toda vez que quedan enmarcados dentro de la libertad de expresión empresarial y en la legítima defensa de los intereses empresariales.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. En los procesos de negociación colectiva, la buena fe de las partes negociadoras no sólo constituye un principio que rige la actuación de cada una de ellas, sino que puede determinar, en el ámbito laboral y si se prueba su vulneración, la nulidad del acuerdo alcanzado. En este caso concreto, el sindicato impugnante reclama que el pacto firmado entre empresa y sindicatos con relación al teletrabajo se ha logrado con «presión» por parte de la empresa al enviar correos electrónicos a cada uno de los trabajadores de la plantilla de las empresas. Esa actuación empresarial se considera una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva al anular la capacidad negociadora del sindicato, pues, a juicio de este último, esa conducta supuso, *de facto*, una negociación directa, masiva e individual de la empresa con los trabajadores, en lugar de una negociación con las secciones sindicales que se sentaron en la mesa de negociación con posterioridad.

Efectivamente, en la Sentencia del Tribunal Supremo 534/2026, de 10 de junio, objeto de análisis, se considera como hecho probado que, durante el proceso negociador, tanto los sindicatos como la empresa remitieron comunicaciones masivas a toda la plantilla, siendo la práctica de comunicación masiva habitual y no limitada a los trabajadores afectados por el teletrabajo. La empresa envió a toda la plantilla un correo titulado «Tenemos un nuevo planteamiento sobre teletrabajo que necesita del consenso de todos». Éste es uno de los correos que el sindicato recurrente identifica como vulnerador de su derecho a la libertad sindical. En él se afirmaba, entre otras cuestiones, que el teletrabajo «no es una obligación para

la compañía», aun cuando la empresa tuviera interés en mantener el teletrabajo en modelo híbrido.

La propuesta requería consenso, pues la falta de unanimidad en la aceptación sindical podría generar «un conflicto judicial». Sin ese pacto unánime y para evitar que, tras su aprobación, el sistema de teletrabajo fuera impugnado y, en su caso, anulado, se mantendría el modelo aplicado hasta el momento (un día de teletrabajo). En el correo se recogía la propuesta empresarial consistente, entre otros elementos, en tres días en la oficina y dos días en el domicilio.

Con posterioridad, la empresa envió un segundo comunicado a las 7.31 horas titulado «Teletrabajo: debemos cerrar ya un acuerdo para beneficio de todos». En él se reiteraba la necesidad de un compromiso unánime, para lo que se iban a ofrecer mejoras en la flexibilidad con el ánimo de que todas las secciones sindicales secundaran la propuesta. Dos de los sindicatos efectuaron una encuesta entre los trabajadores afiliados, con el resultado de un 56 % de ellos que consideraron insuficiente la propuesta empresarial y un 44 %, suficiente.

Para el sindicato impugnante, estos comunicados suponen una amenaza o coacción vulneradora del derecho a la negociación colectiva, contraviniendo así la buena fe negociadora. La conducta empresarial no supone un mero ejercicio del derecho a la libertad de expresión o una mera información, sino una verdadera presión dirigida a forzar la firma del acuerdo «con renuncia de acciones», por lo que la ilicitud de la conducta deberá apreciarse por sí misma, sin condicionar la vulneración al

resultado final en el que se produjo una firma del acuerdo sin reservas.

2. A fin de dictaminar si, efectivamente, la actuación de la empresa supuso un comportamiento vulnerador de un derecho fundamental que pudiera conllevar la

Existió un proceso negociador real, prolongado y con participación activa del sindicato hoy recurrente y asimismo firmante

nulidad del pacto alcanzado —en el que también participó el sindicato recurrente—, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recuerda la jurisprudencia constitucional dictada al respecto. Y subraya que el derecho de libertad sindical integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva del ejercicio de todos los medios lícitos a tal fin y sin indebidas interferencias de terceros (SSTC 94/1995; 127/1995; 107/2000; 121/2001; 213/2002 y 198/2004, entre otras). Por tanto, el ejercicio de esa acción sindical confiere al sindicato un amplio margen de actuación, más allá incluso de las vertientes más propias y significativas del derecho (negociación colectiva, huelga, conflictos colectivos). Ese ejercicio comprende cualquier forma lícita de actuación que las organizaciones sindicales consideren adecuadas a los fines a las que están llamadas (SSTC 1423/1991; 1/1998; 213/2002; 185/2003 y 198/2004, entre otras).

Mas, tratándose de un proceso de tutela de derechos fundamentales, se requiere

una manifestación indiciaria de la parte actora. Y, así, para que opere el mecanismo tuitivo de la inversión de la carga de la prueba, constituye una exigencia procesal insoslayable que la parte demandante acredite un principio de prueba razonable que evidencie la lesión del derecho fundamental. No sirven las meras sospechas o conjeturas, por lo que, si no se aprecia la existencia de tales indicios, no llegará a producirse la inversión de la carga probatoria, y la pretensión deberá ser desestimada. Por el contrario, acreditados indicios suficientes, será la empresa la encargada de

probar que el comportamiento combatido se produjo por motivos legítimos y totalmente ajenos a la lesión del derecho. Si el empresario no aporta prueba concluyente alguna sobre la licitud de su decisión o se limita a oponer justificaciones formales y vacuas, la medida o comportamiento impugnados habrán de ser declarados nulos por vulneración constitucional. Pero, si la empresa aporta argumentaciones sólidas y pruebas que justifiquen objetiva y razonablemente su actuación, los indicios aportados por el trabajador o por el sindicato quedarán plenamente contrarrestados, lo que obligará a desestimar la demanda de tutela de los derechos fundamentales.

3. En este contexto, la sentencia, coincidiendo con la resolución judicial impugnada, estima que no ha existido vulneración alguna del derecho a la libertad sindical en el presente caso. Y estima que los correos no constituyeron por sí solos injerencia antisindical ni presión ilegítima, toda vez que quedan enmarcados dentro de la libertad de expresión empresarial y de la legítima

defensa de los intereses empresariales, sin elementos suficientes de mala fe o intención de excluir a las representaciones sindicales. En este sentido, la Sala entiende lo que sigue:

... existió un proceso negociador real, prolongado y con participación activa del sindicato hoy recurrente; que era una práctica habitual el envío de comunicaciones masivas a los trabajadores tanto por parte de los sindicatos —incluido el [sindicato recurrente]— como de la empresa. El contenido de los correos empresariales ya había sido anticipado a los sindicatos en reuniones previas, y la existencia de una exigencia empresarial de unanimidad, conocida por todos [...] no es más que la manifestación de su posición negociadora y en previsión de evitar futuras impugnaciones con el trastorno que para todos —empresa y empleados— supondría que meses después de iniciar el sistema nuevo de teletrabajo se anulase por cualquier causa. [FJ 4]

Procede añadir que el acuerdo se firmó por unanimidad con todas las secciones sindicales, incluida la del sindicato impugnante, «que bien pudo establecer alguna salvedad, duda u objeción, si no directamente en la firma del acuerdo, sí dejando constancia de cualquier otro modo de su “reserva mental” en el momento de prestar su consentimiento si es que entendía desde entonces y tras esos correos de la empresa que estaba viciado por la

“teórica” amenaza o exigencia empresarial» (FJ 4). A todo ello contribuyen los antecedentes en la empresa, y añade:

Que la empresa, tras un proceso de impugnación del previo Acuerdo sobre Teletrabajo en el que tuvo que intervenir esta Sala anulando algunos apartados, se vea en la necesidad de celebrar otro acuerdo sobre esa materia y manifieste su deseo de que haya unanimidad en la parte social sobre [e]l acuerdo alcanzado, no configura amenaza o coacción alguna, sino simplemente la expresión externa de su posición negociadora. No se trata de hacer balance o equilibrio entre el derecho de información de la empresa y el derecho de libertad sindical, situando uno sobre el otro. La empresa efectuó tales comunicaciones electrónicas —que en su esencia ya eran conocidas por los sindicatos— en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión y para información de todos los trabajadores y sindicatos sobre su posición tras la experiencia anterior sufrida con el otro acuerdo sobre teletrabajo. [FJ 4]

No obstante, la sentencia recuerda que, con carácter general, la exigencia de unanimidad en la celebración de un acuerdo, cuando la ley sólo requiere mayoría de cada parte para que sea válido, puede interpretarse como una táctica dilatoria o

de bloqueo por parte de la empresa. Si esta última se negara a firmar un acuerdo que cuenta con la mayoría legal del banco social, bajo el pretexto —por ejemplo— de que falta un sindicato minoritario, estaría vaciando de contenido el derecho de la mayoría a negociar y acordar. Mas no cabe atender a esa causa de nulidad en este supuesto, toda vez que aquí «no se vinculaba la inexistencia de teletrabajo a la falta de acuerdo, sino la continuación con un sistema de teletrabajo preexistente. Además, la exigencia de unanimidad no era incondicionada, sino sujeta también al estudio de mejoras en la flexibilidad del sistema de teletrabajo, con un sinfín de reuniones y consulta final a los trabajadores, y, por último, tal unanimidad se produjo de forma natural, sin reproche por parte de ningún sindicato hasta este momento, y sin reserva de ningún tipo por parte del (sindicato recurrente). Asistimos a un com-

ajustada a Derecho y respetuosa de los derechos fundamentales en juego y que no tuvo ni la intención ni el efecto, ni siquiera el reflejo o intención colateral, de vulnerar el derecho de libertad sindical del sindicato demandante.

4. Entre otros muchos, hay dos elementos de interés que destacan en esta sentencia:

- Uno, esta última alusión a la *exigencia de unanimidad* en una negociación cuando la norma legal exige sólo mayoría.

La Sala entiende, valorando las circunstancias, que dicha unanimidad no suponía un requisito *sine qua non* para alcanzar un acuerdo con los representantes sindicales porque se trataba de sustituir un sistema de teletrabajo por otro, de manera que, fracasado el intentado, permanecería el previamente establecido. Mas no es cierto que dicho requisito no condicione la negociación. La condiciona hasta el punto de que cualquier sindicato sentirá la responsabilidad de las consecuencias de negarse a firmarlo. Es cierto que existe un pre-

cedente que, de algún modo, condiciona —explica y justifica— la postura empresarial, y es el antecedente de un acuerdo mayoritario impugnado y anulado judicialmente. La cautela empresarial permite imponer que, si no están todas las representaciones conformes, la empresa retire su

La unanimidad en el acuerdo se produjo de forma natural, sin reproche por parte de ningún sindicato hasta este momento, y sin reserva de ningún tipo por parte del sindicato recurrente

portamiento empresarial que, atendidas todas las circunstancias, era proporcional, adecuado y necesario para exponer su postura en la negociación» (FJ 4). En consecuencia, de la prueba practicada y del comportamiento de los afectados se deduce, por consiguiente y a juicio de la Sala, que la conducta de la empresa fue

propuesta; algo, por cierto, habitual en cualquier negociación, también en la negociación colectiva.

- Y, otro, quizá de mayor envergadura, aunque no haya condicionado ni procesalmente ni en el fondo del asunto la sentencia emitida, es la *posición de firmante del sindicato impugnante*.

Quien firma un convenio colectivo y lo impugna no va contra sus propios actos. Desde la doctrina civilista más clásica se establece, entre otras excepciones, la inaplicación de este principio cuando el contrato o alguna de sus cláusulas es nulo por haber sido celebrado contra una prohibición de ley. Es cierto que dicho principio forma parte de otro más amplio, como es el que persigue la protección de la buena fe, la protección de la confianza que despierta el comportamiento de un sujeto en otro. Mas esa buena fe, esa confianza, puede mantenerse si quien firma se reserva el derecho de impugnar o advierte la posibilidad de ejercer dicho derecho, pero incluso, aunque tal reserva o advertencia no se manifieste expresamente, puede deducirse de las actuaciones de los sujetos negociadores. Es más, aun cuando no pudiera deducirse la ilegalidad de una norma, de un contrato o de un convenio colectivo, cabría validar que quien impugna un acuerdo colectivo

siendo firmante de él no va contra sus propios actos.

De hecho, la pretensión puede ser otra bien distinta, y quizá es lo que ha ocurrido en este caso: cuando la buena fe se garantiza únicamente aceptando las cláusulas ilegales para concluir una negociación que, de otra forma, no encontraría el acuerdo por impedimento de una de las dos partes, se justifica impugnar aquellas partes que se consideran contrarias a Derecho. De este modo, la vía de escape que permite impugnar ese acuerdo colectivo pese a haber sido firmado por quien impugna a sabiendas de su ilegalidad parcial constituye un cauce de garantía para la negociación colectiva. El problema es que aquí no se alega una nulidad parcial del acuerdo alcanzado, sino que, por el planteamiento que se deduce del proceso, la nulidad sería de todo el acuerdo por la vulneración de la libertad sindical de los sujetos negociadores, todos ellos firmantes. Y, siendo esto así, caben dos opciones: o que el sindicato no hubiera sido firmante, en cuyo caso tendría legitimación para impugnar, o que el sindicato impugnante hubiera efectuado algún tipo de reserva, advertencia o cautela en el procedimiento para cuestionar el resultado alcanzado sin querer obstaculizar, por falta de unanimidad, el acuerdo.