COMENTARIOS

STS 2073/2021, de 11 de mayo

Libertad sindical frente a protección de datos

Repartir información sindical en formato papel no vulnera el derecho a la protección de datos

27 octubre 2021

(Nº 50)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado Sentencia 2073/2021, de 11 de mayo, que resuelve un recurso de casación interpuesto por UNISONO SOLUCIONES DENEGOCIO, S.A contra la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional, de fecha 3 de mayo de 2019, en procedimiento sobre vulneración de derecho fundamental de libertad sindical, en la que se reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a repartir información sindical en formato papel en los lugares de trabajo.[1]

Antecedentes

- El 12 de enero de 2018, la empresa UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, S.A. comunicó a la representación legal de los trabajadores, que con efectos desde el día 2 de febrero siguiente, no estaría permitido tener efectos personales en el puesto de trabajo. Entendiendo expresamente como tales: bolsos, mochilas, carpetas, apuntes (que no sean los propios de la campaña), enseres de aseo, bolsas de comida. También se notificó a los trabajadores. Como consecuencia de dicha política, la empresa tampoco permitía tener papeles en el puesto de trabajo, justificando la medida en la garantía de la protección de los datos de carácter personal a la que tienen acceso los trabajadores/as en el desempeño de su actividad diaria.

- El 30 de julio de 2018 la empresa envió una comunicación a los Comités de Empresa de todos los centros de trabajo informando de la prohibición del reparto de propaganda sindical a raíz de la entrada en vigor de la Directriz de efectos personales, que literalmente decía: "Mediante el presente escrito, les informamos de lo siguiente: De conformidad con la directriz comunicada por esta empresa, en relación con la prohibición de objetos personales en el puesto de trabajo, tal y como ustedes conocen, entre los objetos que no pueden estar presentes en el puesto de trabajo, cabe destacar los papeles. El principal motivo de esta medida no es otro, sino garantizar la protección de los datos de carácter personal a la que tienen acceso los trabajadores en el desempeño de su actividad diaria, tales como DNI del cliente, domicilio, número de cuenta bancaria, etc., con el fin de evitar anotaciones de los mismos que posteriormente podrían utilizar para cualquier otra finalidad que no corresponda con las propias de la relación laboral. Es por ello que el reparto de propaganda sindical, tales como boletines informativos, etc., sólo podrán repartirse fuera de las plataformas, entendidas éstas en sentido estricto, así como en las zonas comunes tales como cafetería, pasillos, etc. Esta medida no constituye una limitación al derecho de libertad sindical, pues en ningún momento se impide el reparto de la propaganda sindical por parte de esta empresa, sino que trata de adecuar la actividad sindical con las obligaciones a las que tiene que hacer frente esta empresa, teniendo en cuenta, insistimos, en los datos tan sensibles a los que tienen acceso todos los trabajadores que prestan sus servicios para esta Compañía.

- A pesar de la publicación de las comunicaciones de la empresa, las secciones sindicales continuaron informando a la empresa sobre la entrega de información

[1] STS 2073/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2073 - Poder Judicial

sindical en el puesto de trabajo, sin que UNISONO sancionara por ello a ninguno de los autores.

- El sindicato CSIF promovió demanda de tutela de derechos fundamentales frente a UNISONO, en la que denunciaba, por una parte, que se le negaba información exigible y por otra contra la comunicación de UNISONO de 30-07-2018. El Juzgado de lo Social (JS) 4 de Gijón dictó sentencia el 17-10-18, en su procedimiento 481/18, en el que desestimó totalmente la demanda. Esa sentencia adquirió firmeza mediante Auto dictado por ese Juzgado el 30-11-2018.

- La Confederación General del Trabajo (C.G.T.), presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre vulneración de derecho fundamental de libertad sindical, a la que se adhirieron CCOO, UGT, USO, TUSI, CSIF y CIGA, en la que pidieron se dictara sentencia por la que: SE DECLARESE NULA la Directriz de UNISONO según la cual no se puede repartir propaganda sindical. SE RECONOZCIERA el derecho de los representantes de los trabajadores/as a repartir comunicados e información sindical en la sala de operaciones o plataforma en formato papel, y SE ABONARA por los demandados, en concepto de tutela reparadora por los daños y perjuicios causados la cantidad de 6.250 euros.

- Con fecha 3 de mayo de 2019, se dictó sentencia (que integra voto particular) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "En la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO, UGT, USO, TUSI, CSIF y CIGA, estimamos parcialmente la excepción de cosa juzgada material, alegada por la empresa demandada, por lo que declaramos juzgada la reclamación de CSIF, referida únicamente al centro de trabajo de Gijón. Estimamos parcialmente la demanda y declaramos que la empresa demandada ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de CCOO, UGT, USO, TUSI, CSIF y CIGA, por lo que:

  a.- Anulamos la directriz empresarial que prohibió repartir propaganda sindical en los puestos de trabajo.

  b.- Reconocemos el derecho de los representantes de los trabajadores/as a repartir comunicados e información sindical en la sala de operaciones o plataforma en formato papel.

  c.- Condenamos a UNISONO a estar y pasar por dichas declaraciones, así como a indemnizar a CGT con la cantidad de 3.000 euros, absolviéndola de los restantes pedimentos de la demanda".

Frente a la referida sentencia, UNISONO SOLUCIONES DENEGOCIO, S.A., formalizó recurso de casación.

Análisis

El recurso interpuesto por la empresa se estructura en 5 motivos.

1.- Se ha resuelto sobre pretensiones no formuladas en la demanda. Quebranto de las normas reguladoras de la sentencia, de conformidad con el art. 218.1 LEC y jurisprudencia de aplicación.

En concreto la recurrente sostiene que la proyección de la vulneración del derecho a la libertad sindical sobre los sindicatos CCOO, UGT, USO, TUSI, CSIF y CIGA, no debe existir, toda vez que el suplico de la demanda promovida por el sindicato CGT no solicitaba ninguna declaración en aquel sentido.

Sostiene el Tribunal que existe ajuste de la sentencia de instancia a las peticiones de demanda, toda vez que en el acto del juicio se ratificó la parte actora, pero también se adhirieron el resto de sindicatos mencionados, pasando así a ocupar la postura de codemandantes.

Para hacer decaer el motivo, el Tribunal arguye que el contenido de la demanda, sus peticiones concretas, se proyectaban sobre todo el universo de representantes de los trabajadores, expresando con nitidez que la conducta empresarial afectaba a los comités de empresa de todos los centros de trabajo, de manera que la declaración por el fallo de la sentencia, tras desarrollar en su fundamentación la convicción que alcanza, de que aquéllos también han sido vulnerados en su derecho a la libertad sindical, es una consecuencia necesaria de los pedimentos articulados y de la cuestión principal debatida en el proceso, y, por ende, no incurre en la incongruencia extra petitum denunciada.

2.- Nuevo hecho probado. Revisión fáctica al amparo del art. 207 d) de la LRJS. Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

Pretende en este apartado UNISONO el añadido de un nuevo hecho probado, a la vista de las pruebas documentales practicadas, a saber, que las distintas secciones sindicales implantadas en la empresa disponen de tablones de anuncios y de cuentas de correo corporativas.

Resuelven los magistrados no haber lugar a la revisión peticionada toda vez que, en primer lugar, la existencia de otros medios o canales de comunicación no es incompatible con lo peticionado en demanda, y en segundo lugar porque la propia sentencia recurrida ya indica que es un hecho pacífico que los sindicatos tienen tablones de anuncios para su actividad sindical, en línea con las previsiones contenidas en el artículo 75 (Derecho de información) del convenio colectivo de cobertura.

3.- Efecto de cosa juzgada. Infracción del art. 222.4 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil y el art. 24.1 CE, así como de la jurisprudencia de aplicación.

Como ya hemos dicho en los antecedentes, el sindicato CSIF promovió demanda de tutela de derechos fundamentales frente a UNISONO, en la que denunciaba, por una parte, que se le negaba información exigible y por otra contra la comunicación de

UNISONO de 30-07-2018, siendo que la sentencia de instancia (ya firme), desestimó totalmente la demanda.

En base a lo anterior, la recurrente entiende que el resto de sindicatos codemandantes, son titulares de los mismos derechos que los ejercitados por CSIF en el procedimiento seguido por el Juzgado de lo Social 4 de Gijón, y a ellos también les afecta la cosa juzgada aun cuando no hayan sido parte en el procedimiento.

Comienza el tribunal recordando que la sentencia de instancia estima parcialmente la excepción de cosa juzgada material, declarando juzgada la reclamación de CSIF referida únicamente al centro de trabajo de Gijón.

Expone la sentencia que "*la aplicación del efecto de la cosa juzgada no precisa que el nuevo pleito sea una exacta reproducción de otros anteriores, sino que, pese a la ausencia de alguna de las identidades basta con que no produzca una declaración precedente que actúe como elemento condicionando y prejudicial de la resolución que ha de dictarse en el nuevo juicio pues no cabe duda que los hechos sentados en el primitivo proceso son vinculantes en el segundo, toda vez que si pudieran discutirse los ya firmes, equivaldría a poder revisar subrepticiamente la ejecutoria (STS de 9 de diciembre de 2010, Rec. 46/2009). A diferencia de lo que ocurre con el efecto negativo, el efecto positivo de la cosa juzgada no exige una completa identidad, que de darse excluiría el segundo proceso, sino que para el efecto positivo es suficiente que lo decidido -lo juzgado- en el primer proceso entre las mismas partes actúe en el segundo proceso como elemento condicionante o prejudicial, de forma que la primera sentencia no excluya el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado.*"

En definitiva, se trata del llamado <u>efecto positivo de la cosa juzgada</u>, respecto del cual la Sala sostiene que se configura como una especial vinculación que, en determinadas condiciones, se produce entre dos sentencias, en virtud de la cual, lo decidido por la resolución dictada con carácter firme en el primer proceso vincula la decisión que ha de adoptarse en la segunda cuando la primera decisión actúa como elemento condicionante de carácter lógico o prejudicial en la segunda. (STS de 25 de mayo de 2011, rcud. 1582/2010).

Sin embargo, el <u>efecto negativo o excluyente de la cosa juzgada</u>, según reiterada jurisprudencia, impide a los Tribunales de Justicia pronunciarse de nuevo sobre un asunto ya resuelto por sentencia firme. Por ello exige que entre el caso resuelto por la primera sentencia y el planteado de nuevo en un posterior proceso, concurra identidad objetiva y extiende sus efectos no solo a las partes del proceso en que se dicta la sentencia firme, sino también a sus herederos y causahabientes y a los sujetos, no litigantes, titulares, por sucesión del objeto debatido en el proceso.

El Tribunal enerva la pretensión , arguyendo que en el presente caso, no concurre la identidad objetiva exigible para apreciar la excepción de cosa juzgada en su vertiente negativa, pero tampoco para comprender el denominado efecto positivo o especial vinculación entre las dos sentencias confrontadas, que es el invocado por UNISONO con la remisión al art. 222.4 de la LEC, ya que lo decidido por el Juzgado de lo Social de Gijón

no puede actuar como elemento condicionante de carácter lógico o prejudicial de la presente decisión cuando los intervinientes (salvo CSIF) fueron totalmente ajenos al mismo y su objeto se limitó a la vulneración denunciada en un concreto perímetro. Los específicos hechos acaecidos y valorados entonces tampoco pueden operar como antecedente lógico en el actual supuesto, en el que la magnitud de la quiebra de la tutela, tanto subjetiva como espacial, ni permite su comparación, ni mucho menos puede condicionar su enjuiciamiento.

4.- Infracción (al amparo del art. 207 de la LRJS) de los arts. 2.2 apartado d), 8.1 apartados b) y c) y 9.1 apartado c) de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, del art. 68 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, así como de la jurisprudencia y doctrina de aplicación.

Sustenta su tesis la recurrente en las crecientes exigencias en materia de seguridad en la protección de datos requeridas por los clientes, así como en la necesidad de afrontar los diferentes fraudes acaecidos en la empresa, destacando que no se ha prohibido la distribución de información, sino que solo se ha limitado en la plataforma donde se desarrolla el trabajo efectivo, adicionando la existencia de tablones de anuncios y cuentas de correo electrónico desde las que los sindicatos pueden ejercer el derecho de información a los afiliados.

Resuelve el Tribunal este apartado, apoyándose en su reciente STS de 20.11.2020, RC 39/2019, que mantuvo la estimación parcial de la demanda de conflicto colectivo, también promovida por CGT (a la que se adhirieron CCOO, CIG, CSIF, USO y UGT), que declaraba el derecho de los representantes de los trabajadores a repartir comunicados de información sindical en la sala de operaciones o plataforma en formato papel y condenaba a la entonces demandada (perteneciente al mismo sector de Contact center) a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

Efectuando un recorrido por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, sostiene que sin duda, la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el Sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical. Por ello, el legislador debe garantizar y garantiza la libre difusión de este tipo de comunicaciones (STC 94/1995, de 19 de junio y STC 213/2002, de 11 de noviembre).

En los lugares de trabajo ese contenido esencial informativo tiene ciertas concreciones en la legislación sindical. Vienen a especificarse fundamentalmente en el art. 8.1, b) y c), LOLS, según el cual los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita su sindicato. El legislador debe garantizar y garantiza con esas previsiones normativas la libre difusión de este tipo de comunicaciones sindicales en la empresa. Que existan esas concreciones legislativas de los derechos de información de los sindicatos en modo alguno autoriza a concluir que sólo a través de ellos pueden

comunicarse con los trabajadores; por el contrario, siempre que la fórmula elegida para transmitir información se desarrolle fuera de las horas de trabajo y no perturbe la actividad normal de la empresa, constituye un legítimo ejercicio del derecho fundamental.

La sentencia referenciada de 20.11.2020, (y en la ahora analizada) centra el debate en el sector de la actividad empresarial (Contact center), lo que comporta el acceso a datos reservados de los clientes y usuarios del servicio (datos personales; datos de tarjetas de crédito o débito; información financiera; datos de campañas; información o documentación sobre procedimientos/procesos, estrategia o campañas de los clientes; material de formación; información confidencial de negocio; contraseñas de acceso y documentación, procedimientos y política de la compañía), de cuya seguridad es responsable la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.1del Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

La STC 292/2000, de 30 de noviembre, consagró el derecho a la protección de datos como derecho fundamental autónomo, vinculado a la privacidad de las personas, ya que no se reduce solo a los datos íntimos de las personas sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos sean o no fundamentales porque su objeto no es solo la intimidad individual, protegida por el artículo 18.1 de la Constitución , sino todos aquellos que identifiquen o puedan identificar a una persona, pudiendo servir para confeccionar su perfil ideológico, sexual, económico o de cualquier otra clase, y al extenso razonamiento que lo pone en conexión con el derecho a la intimidad y sus peculiaridades. El derecho fundamental a la protección de datos amplía la garantía constitucional a aquellos de esos datos que sean relevantes para o tengan incidencia en el ejercicio de cualesquiera derechos de la persona, sean o no derechos constitucionales y sean o no relativos al honor, la ideología, la intimidad personal y familiar a cualquier otro bien constitucionalmente amparado.

Por tanto, teniendo en cuenta que están colisionando dos derechos fundamentales, y que la actividad a la que se dedica la empresa comporta el conocimiento de datos personales de sus clientes y usuarios y su obligación de garantizar su protección, ambas sentencias analizan si se puede, prohibir a los representantes de los trabajadores repartir comunicados e información sindicales en la sala de operaciones o plataforma en formato papel.

Y para ello, la Sala pasa a analizar si la medida adoptada por la empresa supera los tres requisitos constitucionalmente exigidos para restringir un derecho fundamental, en este caso la libertad sindical, a saber, el juicio de idoneidad, el de necesidad y el de proporcionalidad. El juicio de idoneidad consiste en determinar si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; el juicio de necesariedad, consistente en determinar que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; el juicio de proporcionalidad consiste en constatar si de la medida se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Para el Tribunal:

- ✓ en el presente procedimiento, está acreditado que históricamente los sindicatos, previa comunicación a la empresa, vinieron entregando información a los trabajadores en sus puestos de trabajo con normalidad, habiendo existido siempre el compromiso de UNISONO de preservar con la máxima seguridad los datos de sus clientes; y que los fraudes que han acaecido no se ha relacionado nunca con la entrega de dicha información, y, sin embargo, la mercantil en un momento determinado ha cambiado la política de entrega con los comunicados;

- ✓ no se vislumbra que la simple introducción de informes o comunicados en la plataforma, sin posibilidad de consignar o escribir nada en el papel, dado que están prohibidos los bolígrafos u otro medio de escritura, pueda quebrantar la seguridad de los datos personales objeto de protección, por lo que no puede configurarse su prohibición como una medida idónea;

- ✓ La medida adoptada no es justificada ni proporcional, pues no se ha probado una eventual incidencia sobre los datos protegidos de la difusión de información sindical en soporte papel en el puesto de trabajo. La continuidad en el tiempo de la divulgación en papel en la plataforma debería haber evidenciado, de alguna manera, esa incidencia y la puesta en peligro de los datos de los clientes. La mención de algunos fraudes no figura enlazada a la difusión proscrita y la empresa cuenta, además, con un sistema de control eficiente para detectar los incumplimientos aparejados al no despliegue de objetos personales;

- ✓ la invocación por la recurrente de que existen otros cauces o canales de transmisión de información sindical (tablones o vía electrónica), no resulta parangonable a la labor personal y directa tradicionalmente realizada por las fuerzas sindicales, pues esta última les otorga una innegable visibilidad en el seno de la empresa, dotada de una mayor eficiencia y cercanía, que bien puede simultanearse con las restantes plataformas, pero que no cabe suprimir de manera unilateral por la empleadora, sin negociación al respecto con la RLT pues supone una obstrucción y perjuicio del ejercicio de la actividad sindical en el seno de la organización productiva.

Concluye el Tribunal, conforme a todo lo antedicho, que procede en consecuencia, confirmar la sentencia de instancia que falla la concurrencia de una vulneración efectiva de aquella vertiente esencial de la libertad sindical de la parte actora.

5.- Indemnización de daños y perjuicios. Infracción del art. 1101 del Código Civil y del art. 183 de la LRJS, así como de la jurisprudencia y doctrina.

Por último, la mercantil cuestiona la indemnización de daños y perjuicios otorgada, porque a su juicio como las secciones sindicales continuaron con la entrega de información sindical y la empresa no hizo uso de su poder disciplinario, no se ha producido ningún daño. Subsidiariamente solicita la modulación de la indemnización declarada.

Para los magistrados, la concreción razonada por la recurrida del quatum indemnizatorio, en modo alguno infringe la normativa ni la doctrina contenida en las sentencias invocadas, sino que resulta razonable y proporcional, en tanto que permite haberse producido, tratándose, en todo caso, de una cantidad disuasoria para unas empresas que han impedido reiteradamente el ejercicio del derecho de información de los sindicatos, pese a los compromisos adquiridos con ellos en sede judicial.

Por todo lo expuesto, El TS desestima el recurso de casación formalizado Unisono Soluciones de Negocio, S.A, y confirmar la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de mayo de 2019 [autos 60/2019], declarando su firmeza.

Comentarios sindicales

Como hemos visto, el objeto principal del procedimiento versa sobre la posibilidad de que una empresa, en este caso UNISONO, teniendo en cuenta que por la actividad a la que se dedica tiene conocimiento de datos personales de sus clientes y usuarios (datos personales, datos bancarios, de salud, información financiera, datos de campañas; información confidencial de negocio, contraseñas de acceso y documentación etc.), pueda prohibir a los representantes de los trabajadores, el repartir comunicados e información sindical en formato papel en las plataformas, con el supuesto objetivo de cumplir con su obligación de garantizar la protección de datos personales.

El Tribunal sustenta su fallo en la consolidada doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional por la que ninguno de los derechos fundamentales es absoluto, “pudiendo ceder ante intereses constitucionales relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho” (por todas, STC 57/1994, de 28 de febrero).

La propia Agencia Española de Protección de Datos, mediante Resolución de 15 de marzo de 2018, reconoció que 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.

Por ello, cuando existe una posible colisión, el Tribunal Constitucional, ha asentado indubitadamente que cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia de los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, y por tanto es necesario constatar si la medida restrictiva es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad), por todas las SSTC 66/1995; 55/1996, y 207/1996)

En el caso que nos une, celebramos que el Tribunal resuelva que la prohibición de repartir información sindical en papel no es una medida de seguridad idónea , al no

entreverse que la simple introducción de informes o comunicados en la plataforma, sin posibilidad de consignar o escribir nada en el papel (dado que están prohibidos los bolígrafos u otro medio de escritura), pueda quebrantar la seguridad de los datos personales objeto de protección; ni que tampoco sea una medida necesaria que se encuentra justificada, pues no existe prueba de que haya eventuales incidencias sobre los datos protegidos de la difusión de información sindical en soporte papel en el puesto de trabajo, y que tampoco la encuentre proporcionada, pues la existencia de otros medios o cauces en la empresa para la transmisión de información sindical (tablones o vía electrónica), no resulta parangonable a la labor personal y directa tradicionalmente realizada por las fuerzas sindicales, pues esta última les otorga una innegable visibilidad en el seno de la empresa, dotada de una mayor eficiencia y cercanía, que bien puede simultanearse con las restantes plataformas, pero que no cabe suprimir de manera unilateral por la empleadora.

Pero no podemos olvidar que existen recientes resoluciones judiciales, que, aplicando los mismos principios, han llegado a conclusiones opuestas, como así ha sucedido en la STS 160/2021, de 9 de febrero, analizada también por el Servicio de Estudios de la Confederación, en la que, a nuestro juicio, claramente quedó cercenado el derecho a la libertad sindical, en pro de la protección de datos.

Por ello es necesario recordar que, tal y como asentó en su día el propio Tribunal Supremo, la tendencia legal, en armonía con el derecho derivado de la Unión Europea, no es otra que la **potenciación del derecho de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores y, en atención también al artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de los representantes sindicales y, por tanto, de los Sindicatos** a quienes estos últimos representan en las empresas.

Es necesario defender y reivindicar que la L.O.L.S. establece que **la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical** (art. 2.1 d) y, de otra parte, que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella (art. 2.2 d). En los lugares de trabajo esta actividad viene concretada en el art. 8, del que conviene destacar lo siguiente: todo trabajador afiliado a un sindicato podrá distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa y también recibir la información que le remita su sindicato (letras b] y c] de su apartado 1).

Y sobre todo es necesario defender que, con independencia de **la facultad de organización empresarial** reconocida en el artículo 20. 3 del Estatuto de los trabajadores, esta **debe siempre valorarse ponderando la existencia de un interés empresarial suficiente con el sacrificio desproporcionado para los derechos de los trabajadores**, que puedan suponer las medidas adoptadas.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT