

**EL ACCESO DIGITAL DE LOS SINDICATOS A LOS
TRABAJADORES A TRAVÉS DE LA EMPRESA. SOBRE EL
ERROR DOGMÁTICO DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE
LO SOCIAL DE NUESTRO TRIBUNAL SUPREMO, A LA LUZ DE
LA JURISPRUDENCIA SOBRE EL TEMA DEL TRIBUNAL
FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO**

*[DIGITAL ACCESS BY THE LABOR UNIONS TO THE WORKERS
THROUGH THE EMPLOYER. ON THE DOGMATIC MISTAKE OF THE
CASE-LAW OF THE SOCIAL CHAMBER OF OUR SUPREME COURT, IN
THE LIGHT OF THE CASE-LAW ABOUT THE SUBJECT OF THE
GERMAN FEDERAL LABOR COURT]*

Jesús Martínez Girón

Fecha de recepción: 30 de junio de 2026

Fecha de aceptación: 10 de julio de 2026

Sumario: I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA ORIGINALIDAD.- II. EL ERROR DOGMÁTICO DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE NUESTRO TRIBUNAL SUPREMO, SOBRE EL ACCESO SINDICAL A LOS CORREOS ELECTRÓNICOS DE LOS TRABAJADORES.- III. PRESENTACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025, SOBRE EL ACCESO SINDICAL A LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE LA EMPRESA.- IV. LAS FUENTES DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES, MANEJADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025.- V. LAS FUENTES CIENTÍFICAS DOCTRINALES MANEJADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025.- VI. LA PONDERACIÓN DE LOS INTERESES EN JUEGO, ESPECIALMENTE LOS DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALMENTE AFILIADOS, SEGÚN LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025.- VII. EPÍLOGO CONCLUSIVO, SOBRE EL IMPACTO DEL «*RIGHT TO BE LET ALONE*» EN LAS LISTAS CORPORATIVAS DE CORREOS

Contents: *I. BACKGROUND AND JUSTIFICATION OF THE ORIGINALITY.- II. THE DOGMATIC MISTAKE IN THE CASE LAW OF THE SOCIAL CHAMBER OF OUR SUPREME COURT, REGARDING UNION ACCESS TO WORKERS' EMAIL ACCOUNTS.- III. PRESENTATION OF THE GERMAN FEDERAL LABOR COURT DECISION OF JANUARY 28, 2025, ON UNION ACCESS TO COMPANY COMPUTER SYSTEMS.- IV. THE STATUTORY AND CASE LAW SOURCES OF EUROPEAN UNION LAW ON PERSONAL DATA PROTECTION, CITED BY THE GERMAN FEDERAL LABOR COURT DECISION OF JANUARY 28, 2025.- V. THE DOCTRINAL SOURCES CITED BY THE GERMAN FEDERAL LABOR COURT DECISION OF JANUARY 28, 2025.- VI. THE BALANCING OF THE INTERESTS AT STAKE, ESPECIALLY THOSE OF NON-UNIONIZED WORKERS, ACCORDING TO THE GERMAN FEDERAL LABOR COURT DECISION OF JANUARY 28, 2025.- VII. CONCLUDING EPILOGUE ON THE IMPACT OF THE «RIGHT TO BE LET ALONE» ON CORPORATE EMAIL LISTS MADE AVAILABLE TO UNIONS.- CITED BIBLIOGRAPHY.*

Resumen: La entrada en vigor en 2018 del Reglamento General de Protección de Datos Personales de la Unión Europea, verdadera ley federal directamente aplicable en todos los Estados miembros de la Unión Europea, ha impactado frontalmente sobre el tema del acceso sindical digital a los trabajadores a través de los sistemas informáticos de las empresas. La jurisprudencia de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo no ha noticiado este hecho relevante y trascendental, lo que le lleva a cometer un error dogmático (a calificar de error dogmático inercial), que debe ser doctrinalmente denunciado. Para poder realizar un giro jurisprudencial de 180 grados en España, que resulta ineludible acometer, ofrece una guía segura la jurisprudencia contenida en una Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 2025, que es objeto de presentación y análisis en este estudio.

Abstract: *The entry into force in 2018 of the European Union's General Data Protection Regulation —a true federal law directly applicable in all European Union Member States— has*

had a direct impact on the issue of unions' digital access to workers through companies' computer systems. The case law of the Social Chamber of our Supreme Court has failed to acknowledge this significant and far-reaching development, leading it to commit a dogmatic mistake (which can be characterized as an «inertial dogmatic mistake») that must be denounced from a doctrinal standpoint. To bring about a u-turn shift in case law in Spain—a shift that is unavoidable—the case law contained in a 2025 ruling by the German Federal Labor Court, which is the subject of this study's presentation and analysis, offers a reliable guide.

Palabras clave: Acceso sindical a los trabajadores, Alemania, Derecho colectivo comparado del Trabajo, Digitalización, Protección de datos personales de los trabajadores.

Keywords: *Comparative labor law, Digitalization, Germany Protection of workers' personal data, Union access to workers.*

* * *

I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA ORIGINALIDAD

1. Un querido y admirado colega catedrático compostelano escribía en 2023, refiriéndose a una parte de nuestra joven academia científica laboralista actual, que parecía tratarse de personas amantes del género musical del «reguetón», pues —según él— sienten «atracción por el “metaverso”, el algoritmo, la inteligencia artificial, la educación orientada a la formación profesional y otros temas políticamente correctos y ganadores a la hora de obtener financiación en las convocatorias públicas de proyectos de investigación»¹, pero que no constituyen «la buena música a la que se han dedicado los maestros y constructores del Derecho del Trabajo»². A este respecto, confieso que no soy fan de Conejo Malo (por traducción directa del inglés «*Bad Bunny*»), estrella puertorriqueña rutilante del género musical que tan poco agrada a mi colega compostelano, aunque no tenga por qué renunciar a componer de vez en cuando cosas inscribibles en ese género musical cuestionado en Compostela; y más, si mi empeño se refiere a crear una composición llamativa (o si se prefiere, original), que pudiera llegar a interesar incluso a los hinchas más fieles y entusiastas del «Conejo» citado, y que yo me atrevería a calificar de auténtico «reguetón 2.0». Es lo que pretendo con este artículo sobre un tema clásico del Derecho colectivo del Trabajo (más en concreto, el del acceso a los trabajadores de una empresa por parte del sindicato)³, pero inyectándole actualidad digital, y confesando que si no hubiese utilizado la metodología jurídica comparatista (en este caso, bilateral hispano-alemana)⁴, se me hubiese pasado por alto, con toda seguridad, el error dogmático que viene cometiendo la Sala de lo Social de

¹ Véase Javier GÁRATE CASTRO, «Prólogo» a José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023), pág. 11.

² *Ibidem*.

³ Véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «The right to access of the nonemployee union organizers (*das Zugangsrecht durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte*) to the premises of the enterprise. A comparative analysis of the German, Spanish and Federal North American case law», en Thomas DIETERICH, Martine LE FRIANT, Luca NOGLER and Katsutoshi KEZUKA (Editores), *Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht. Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert*, Nomos (Baden-Baden, 2010), págs. 624 y ss. También, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El derecho de acceso a la empresa por representantes sindicales ajenos a la propia empresa. Su negación por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Cedar Point Nursery v. Hassid*», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 4 (2022), págs. 181 y ss.

⁴ Acerca de nuestra visión de la metodología aludida, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 19 y ss.

nuestro Tribunal Supremo desde que se produjo la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos Personales de la Unión Europea el pasado año 2018, al fallar recursos de casación relativos precisamente a la variante digital del acceso aludido, sobre todo si se trata de acceder a quienes no están afiliados a ningún sindicato. Como se verá, el error (que calificaré de error inercial) es de tal calibre, que incluso han llegado a cometerlo, pero ahora en 2020-2021, también nuestro Gobierno y nuestras Cortes, no resultando descartable que el de estos otros dos poderes del Estado haya sido un error inducido por la jurisprudencia reiterada —y supuestamente incuestionable— de nuestro más alto tribunal laboral, cabiendo apuntar (para que no falte nadie) la participación causal activa y militante de nuestro Tribunal Constitucional en la conformación del entuerto, según comprobaremos dentro de un momento. Estoy asimismo completamente seguro de que la Sentencia alemana que luego presentaré, igualmente del más alto tribunal laboral de dicho país, resulta desconocida a día de hoy en España, a pesar de la notoriedad y el impacto que ha tenido en Alemania, quizá por referirse a una gran empresa multinacional radicada allí que sólo puede suscitar simpatía, al dedicarse a la fabricación y venta en todo el mundo occidental de prendas deportivas, que marcan —al menos para mí, en cuanto que consumidor— el tono de la moda europea para hombres, a la vez cómoda y elegante, del siglo en que vivimos.

II. EL ERROR DOGMÁTICO DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE NUESTRO TRIBUNAL SUPREMO, SOBRE EL ACCESO SINDICAL A LOS CORREOS ELECTRÓNICOS DE LOS TRABAJADORES

2. En realidad, el error dogmático arranca («*causa causae causa causati*») de la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 281/2005⁵, a calificar hoy de jurisprudencia constitucional rancia y caducada. Eran en España los tiempos en que imperaba el llamado «buenismo» político (que concluyó, como se sabe, en catástrofe económica, y con España al borde de un rescate), cabiendo calificar dicha Sentencia y su jurisprudencia como una variante jurídico-constitucional del «buenismo» en cuestión, pues consideró tolerable y disculpable que una gran central sindical (que tenía acceso a la dirección de correo electrónico de todos los trabajadores de cierto banco muy grande) colapsase el sistema informático de todo el banco, mediante el envío

⁵ Boletín Oficial del Estado de 13 diciembre 2005.

simultáneo de miles de correos electrónicos a los trabajadores del mismo⁶. Se trata de una Sentencia sorprendentemente legiferante, a pesar de deber presumirse que los seis magistrados integrantes de la Sala que la dictó (alguno de ellos entonces septuagenario, hace ahora 21 años) eran personas analógicas, a las que lo digital les resultaba profesionalmente exótico, más que meramente distante. Para contextualizar lo que era España en 2005, hay que tener en cuenta que la Administración pública electrónica no estaba aún regulada⁷, que nadie utilizaba todavía la aplicación hoy tan popular del «WhatsApp» (por la sencilla razón de que aún tardaría cuatro años en ser lanzada, desde los Estados Unidos), así como que el propio Tribunal Constitucional —por emplear una expresión que me parece procesalmente feliz⁸— seguía siendo una «Corte de papel» (sin registro electrónico de su documentación, que se crearía once años después, en 2016)⁹. Sólo así puede explicarse que esta Sentencia llegase a afirmar, en tono candoroso, que la lectura por los trabajadores bancarios de los correos electrónicos enviados por el sindicato no afectaba necesariamente ni a su prestación laboral ni a su jornada de trabajo, pues «nada impide la lectura de los mensajes al finalizar la jornada o en las pausas existentes»¹⁰. Por supuesto, a los seis viejos músicos (compositores de «reguetón», por proseguir con la metáfora musical utilizada por mi colega compostelano) integrantes de la Sala constitucional no cabría exigirles ninguna conducta sublime o heroica («*ad impossibilia nemo tenetur*»), para que pronosticasen que acabaría existiendo

⁶ Cfr. Antecedentes, apartado 2, párrafo segundo. Literalmente, se hace constar lo siguiente: «El 13 de febrero de 2000, entre las 9 y 10 horas, [el sindicato demandante de amparo] envió nuevos mensajes que fueron rechazados por el servidor de la empresa, lo que también ocurrió con otros de fechas posteriores de ese mismo mes de febrero. Idéntica circunstancia se produjo el día 17 de noviembre de 2000. La decisión de la empresa estuvo fundada en la avalancha de correos masivos procedentes de la dirección COMFIA.NET recibidos en los días y horas antes referidos. Ante el desmesurado tamaño de las colas de espera el grupo BBVA decidió filtrar la entrada desde aquella dirección, siendo rechazados los mensajes, con notificación al remitente. Los mensajes enviados por correo electrónico desde el exterior del grupo BBVA sólo se identifican por la dirección que los envía. En el sistema de correo electrónico implantado en la empresa no se pueden borrar correos sin abrirlos antes».

⁷ Véase Ley 11/2007, de 22 junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

⁸ Véase Alberto ARUFE VARELA, *Las Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Traducción y comentario, desde la perspectiva procesal laboral y de seguridad social española*, Atelier (Barcelona, 2026), págs. 71 y 118.

⁹ Véase Acuerdo de 15 septiembre 2016, del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se regula el Registro General y se crea el Registro Electrónico del Tribunal (*Boletín Oficial del Estado* de 24 noviembre 2016).

¹⁰ Cfr. Fundamento Jurídico 8, párrafo tercero.

el «derecho a la desconexión digital», en cuanto que nuevo derecho fundamental de los trabajadores asalariados (y de los funcionarios). Pero lo que sí sorprende es que nada razonasen sobre la «intimidad» de los trabajadores bancarios del caso, sobre todo teniendo en cuenta que el apartado 4 del artículo 18 de la Constitución (no mencionado por ningún lado en la Sentencia) es el precepto que contiene la única y pelada alusión constitucional al «reguetón» (esto es, a la «informática»), a propósito del derecho a la «intimidad personal» de que disfrutamos todos «los ciudadanos»¹¹. En fin, sea como fuere, lo cierto es que esta Sentencia constitucional anuló la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recurrida en amparo (cabe figurarse la cara de sorpresa del abogado de la parte recurrida, Sr. Martín GODINO REYES, mencionado en la Sentencia y por nosotros en un libro sobre abogados laboristas ilustres)¹². Y todo ello, con el resultado de que desde entonces nuestro más alto tribunal laboral quedase literalmente noqueado, cuando se vio en la tesitura (por lo demás, como comprobaremos seguidamente, bastante frecuente) de tener que volver a resolver asuntos sobre el acceso sindical a los trabajadores en una empresa, utilizando para ello artilugios digitales.

3. Desde hace 21 años, la jurisprudencia de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo sobre este tema es monocrorde, pues considera que su único faro o brújula de guía es la Sentencia del Tribunal Constitucional a que acabo de referirme, sin caer en la cuenta de que en temas digitales laborales hay un antes y un después, marcado por la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos Personales de la Unión Europea, que se produjo *de iure* el 25 mayo 2018¹³. Por supuesto, hasta esta fecha nada cabría objetar a las rutinas e inercias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Pero a partir de entonces, al tener que resolver pleitos laborales digitales, ya no cabe seguir ignorando la existencia de fuentes regidas por el «principio de primacía» a que se refiere el Tratado de

¹¹ Según dicho apartado del precepto, «la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos».

¹² Véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *El abogado laborista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024), pág. 197.

¹³ Como se sabe, se publicó en el *Diario Oficial de la Unión Europea* de 4 mayo 2016, aunque aclarando que «será aplicable a partir del 25 de mayo de 2018» (cfr. artículo 99, apartado 2).

Funcionamiento de la Unión Europea¹⁴, como si nada hubiese ocurrido desde que se falló la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 281/2005. Sin necesidad de ser cruel, traeré aquí a colación una sola muestra de esta línea jurisprudencial inercial, representada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 enero 2023¹⁵, fallada en casación ordinaria. En ella, se concluye que «la [empresa] demandada debe poner a disposición de la Sección Sindical Estatal de CCOO una cuenta de correo electrónico corporativa, mediante la cual pueda comunicarse con cuantas personas trabajan en ella, a fin de poder establecer un flujo de comunicación e información entre los trabajadores y la Sección Sindical»¹⁶, debiendo tenerse en cuenta, de un lado, que nada razona sobre las fuentes reguladoras del Derecho de protección de datos personales de la Unión Europea; y de otro lado, que afirma que «especial relevancia posee la sentencia constitucional 281/2005, de 7 noviembre (caso BBVA), extensamente invocada por el recurso y *cuya doctrina está presente a lo largo de toda nuestra jurisprudencia*»¹⁷. De ahí el clamoroso error dogmático en que incurre, que debe ser doctrinalmente denunciado. Es cierto, si hubiese traído a colación el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Reglamento General de Protección de Datos Personales de la propia Unión Europea, los preceptos pertinentes de su complementaria Ley Orgánica 3/2018, así como la jurisprudencia sobre el tema del Tribunal de Luxemburgo (que la hay), que esta Sentencia podría haber concluido que nada hay que cambiar en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Pero, para fallar así, resulta indeclinable citar dichas fuentes de conocimiento y, además, tener que interpretarlas, pudiéndose entonces concluir que a lo mejor (y yo diría incluso, que a lo peor) es lícito en España lo que resulta ilícito en otros Estados miembros de la Unión Europea (por ejemplo, Alemania), manejando fuentes de conocimiento que rigen uniformemente en todo el territorio de la misma. A los magistrados que pilotan el vehículo metafóricamente encarnado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo habría que recordarles que no sólo cabe pisar el acelerador, en clara huida hacia adelante, sino que lo prudente sería más bien pisar el freno del vehículo, para reflexionar acerca de si se está manejando el ordenamiento jurídico laboral en su completitud o, por el

¹⁴ Acerca de cómo localizar en el Tratado dicho principio, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., págs. 41-42.

¹⁵ Referencia ECLI:ES:TS:2023:659.

¹⁶ Cfr. Fundamento de Derecho séptimo, apartado 1.

¹⁷ Cfr. Fundamento de Derecho quinto, apartado 2. Con cita de Sentencias de la propia Sala de 2008, 2010, 2011, 2012, 2016, 2019 y 2022.

contrario, si sólo se utilizan concretas porciones nacionales acartonadas del mismo. Por cierto, he comprobado que esa misma jurisprudencia inercial acaba de ser apuntalada por dos recientes Sentencias de la propia Sala de 13 y 15 enero 2026¹⁸, con su persistente y clamoroso error de dogmática jurídica, que sigue resultando necesario a día de hoy tener que denunciar doctrinalmente.

4. A la vista de esta jurisprudencia laboral, no cabe más remedio que tener que concluir sobre la completa y absoluta congruencia con ella de lo dispuesto en el artículo 19 (rotulado «Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia»), tanto del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, como de la Ley 10/2021, homónima, a cuyo tenor «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»¹⁹, trayéndole al fresco a este precepto si dichas direcciones electrónicas incluyen o no datos de carácter personal de los trabajadores. En mi opinión, quienes redactaron esta norma no tuvieron en cuenta las fuentes del Derecho de la Unión Europea a que vengo refiriéndome, a pesar de que la exposición de motivos, tanto del Real Decreto-ley como de la Ley inmediatamente subsiguiente, afirmen concordemente que «ocupan un lugar destacado los derechos de las personas trabajadoras relacionadas con el derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos»²⁰. Ello se debe, de un lado, a que tales afirmaciones se vinculan a la relación existente entre la empresa y el trabajador individual (dejando al margen la relación entre este último y sus representantes), de manera que se garantice —siempre según la exposición de motivos— «un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad»²¹; y de otro

¹⁸ Referencia ECLI:ES:TS:2026:66 y ECLI:ES:TS:2026:209, respectivamente.

¹⁹ Cfr. apartado 2, párrafo primero.

²⁰ Cfr. apartado IV, párrafo antepenúltimo.

²¹ *Ibidem*, párrafo penúltimo.

lado, por causa de la credibilidad debilitada de la exposición de motivos en cuestión, dado que también menciona expresamente el Convenio núm. 177 de la OIT²², sin caer en la cuenta —para sonrojo de quienes la redactaron— de que España no había ratificado dicho Convenio de la OIT ni en 2020 (fecha de promulgación del Real Decreto-ley), ni tampoco en 2021 (fecha de promulgación de la Ley homónima subsiguiente)²³. No parece existir jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la concreta porción mencionada del citado artículo 19, aunque sí existe doctrina laboral de suplicación, que no defrauda. En este sentido, cabe traer a colación, por ejemplo, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 mayo 2023²⁴, que condenó a la empresa demandada por violación de la libertad sindical del sindicato ultranacionalista «CUT» (al parecer, actuante en la gran empresa automovilística radicada en Vigo, de que es titular dicha demandada), pues «a tales medios [esto es, las direcciones de correo electrónico de los trabajadores] tienen derecho también los delegados sindicales del artículo 10.3 LOLS si no forman parte del comité de empresa»²⁵, fallando así tras una pesadísima reproducción literal de jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, pero omitiendo referirse a las fuentes reguladoras del Derecho de protección de datos personales de la Unión Europea.

III. PRESENTACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025, SOBRE EL ACCESO SINDICAL A LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE LA EMPRESA

5. Se trata de una Sentencia (*Urteil*), no de un un Auto (*Beschluß*), del Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht* o, en su acrónimo alemán, BAG) de 28 enero 2025, fallada por la Sala 1 de dicho Tribunal (habiéndosele asignado la referencia oficial -1 AZR 33/24-), debiendo tenerse en cuenta que el Tribunal Federal de Trabajo es el más alto órgano de la jurisdicción laboral de la Federación alemana, cuyo régimen jurídico aparece contenido en la Ley de tribunales laborales (*Arbeitsgerichtsgesetz* o,

²² Cfr. apartado I, párrafo sexto.

²³ Véase Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 junio 1996 (*Boletín Oficial del Estado* de 14 junio 2022), donde se hace constar que «para España entrará en vigor el 25 de mayo de 2023».

²⁴ Referencia ECLI:ES:TSJGAL:2023:3840.

²⁵ Cfr. Fundamento de Derecho segundo.

en su acrónimo alemán ArbGG) de 3 septiembre 1953²⁶. Esta Sala 1, que es una de las diez Salas de justicia de que se compone el Tribunal, tiene atribuida —según el Plan anual de ordenación del propio Tribunal, manejable a través del sitio en Internet del mismo, ubicado en www.bundesarbeitsgericht.de— la competencia para conocer de los pleitos relativos al Derecho colectivo del Trabajo²⁷, presidiéndola la Dra. Inken GALLNER, que también preside el propio Tribunal Federal del Trabajo, apareciendo firmada la Sentencia por ella, justo al final de la misma y junto con la firma de los otros cuatro Jueces integrantes de la Sala. Es una Sentencia larga, de exactamente 55 páginas, cuyo texto puede localizarse en el sitio citado en Internet del Tribunal. Aparece redactada en tono imperativo y cortante, cabiendo traer a colación como muestra de ese tono —respecto de la jurisprudencia laboral precedente de la propia Sala— su afirmación de que «supuesto que pudiera desprenderse lo contrario de la decisión de la Sala de 20 enero 2009 (-1 AZR 515/08-, marginal 43, en el lugar indicado), ello ya no se mantiene ahora»²⁸. Cuando se maneja cualquier decisión judicial alemana, nosotros siempre aconsejamos —para poner navegar cómodamente por ella, y al efecto de evitarse sorpresas— la elaboración de un «mapa» de la misma²⁹. En este caso, como resulta usual, el fallo va situado al comienzo de la resolución (no al final, frente a lo que sucede en España) y es muy breve, pues se limita a indicar, de un lado, que «la casación de la actora [que era un sindicato] contra la Sentencia del Tribunal Laboral de Estado federado de Núremberg de 26 septiembre 2023 - 7 Sa 344/22- se desestima»³⁰; y de otro lado, que «la actora tiene que cargar con las costas de la casación»³¹. Tras este fallo aparecen redactados los

²⁶ Aparte el «*Erfurter Kommentar*», a que me referiré luego (*infra*, núm. 7), comentarios de autoridad sobre la misma son Ewald HELML y Sascha PESSINGER (Fundadores), *ArbGG. Arbeitsgerichtsgesetz. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2021), 890 págs.; Eberhard NATTER y Roland GROSS (Editores), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2025), 1454 págs.; Class-Hinrich GERMELMANN, Hans-Christoph MATTHES y Hanns PRÜTTING (Fundadores), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 11ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026), 1924 págs.

²⁷ Véase el Plan de «Reparto de asuntos [*Geschäftsverteilung*] 2025», pág. 9.

²⁸ Cfr. marginal 70, inciso último. Textualmente, «*Soweit sich aus der Entscheidung des Senats vom 20. Januar 2009 (- 1 AZR 515/08 - Rn. 43, aaO) etwas anderes ergeben sollte, hält er hieran nicht mehr fest*».

²⁹ Véase, con un ejemplo gráfico, Ulrich ZACHERT, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2008), pág. 27.

³⁰ Cfr. pág. 3. Textualmente, «*Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. September 2023 - 7 Sa 344/22 - wird zurückgewiesen*».

³¹ *Ibidem*. Textualmente, «*Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen*».

Hechos («*Tatbestand*»), que ocupan los marginales 1 a 16, y luego los Fundamentos de la Decisión («*Entscheidungsgründe*»), que ocupan los marginales 17 a 150. En los Hechos, resulta destacable la referencia a la empresa demandada por el sindicato actor (que era el sindicato reconocido por ella, a efectos de la negociación colectiva), sombreándose los nombres de ambos litigantes, aunque por la descripción de las actividades empresariales a que la demandada se dedicaba, así como de su tamaño (emplea más de 50.000 trabajadores en todo el mundo), resulta fácil colegir que se trataba de la multinacional Adidas, sistemáticamente aludida a todo lo largo y ancho de la Sentencia como «centro de trabajo H», «empresa H» o «actuante en H», refiriéndose esta letra mayúscula a la ciudad de Herzogenaurach (Estado federado de Baviera), que es donde se fundó y donde conserva todavía su sede central la citada empresa multinacional alemana. También resulta crucial en los propios Hechos la reproducción de los motivos del recurso de casación del sindicato recurrente, que merecen ser considerados aparte.

6. Tras haber perdido el pleito en primera instancia, y luego, en apelación, ante el Tribunal de Estado federado antes mencionado, el sindicato planteó recurso de casación (en alemán, «*Revision*») ante la Sala I del Tribunal Federal de Trabajo, esgrimiendo nada más y nada menos que once motivos de recurso, todos relativos a la violación por la empresa recurrida de la libertad sindical del demandante (protegida por el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal), al habersele negado el acceso a los servicios informáticos de la misma, dándole cumplida respuesta a todos ellos —para así evitar cualquier posible tacha de incongruencia omisiva— la extensa Fundamentación Jurídica de la Sentencia. A la vista del «mapa» de esta Sentencia que elaboré, es claro que había dos motivos de recurso sobresalientes, frente a todos los demás. Se trata del motivo número 1, a calificar de motivo principal, y del motivo número 11, que es uno de los diez motivos esgrimidos «subsidiariamente [*hilfsweise*]». El motivo principal se desdoblaba en otros dos, pues el sindicato pretendía la condena de la empresa, de un lado, a «que facilite todas las direcciones de e-mail corporativas de las trabajadoras y trabajadores adscritos al centro de trabajo H de la demandada, en forma de un archivo de Word protegido con contraseña en un soporte de datos USB, enviando la contraseña por separado mediante correo postal»³²; y de otro lado, a «que añada las nuevas

³² Cfr. marginal 12. Textualmente, «*ihr alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb H der Beklagten zugeordnet sind, in Form einer passwortgesicherten Word-Datei entweder an bezirk...@[Gewerkschaft].de oder auf einem USB-Datenträger herauszugeben unter*»

ACDCT, VOL. XVII (2025), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 107-140

direcciones de e-mail en un plazo de tres días naturales a partir de la creación de la cuenta de e-mail de la trabajadora o trabajador en cuestión, y le facilite la lista completa, con el fin de proporcionarle información sindical, de conformidad con el artículo 9, apartado 3, de la C[onstitución] F[ederal]»³³. Por su parte, el motivo número 11 pretendía, literalmente, «que se condene a la demandada a programar en la Intranet actual “L” del centro de trabajo H, en la página de inicio, en la zona que los trabajadores no pueden modificar, un enlace que redirija a su página, con la dirección [https://\[empresa\].\[sindicato\].de](https://[empresa].[sindicato].de)»³⁴, aclarando yo al lector que este último sufijo es el que identifica, en alemán, a Alemania (*Deutschland*). Evidentemente, el «mapa» citado no engaña. En efecto, a la desestimación del motivo principal le dedica la Sentencia un total de 46 marginales (todos incluidos en el apartado IV de la Fundamentación Jurídica, y agrupados en subdivisiones múltiples, cuya perspectiva se perdería si no se utilizase el «mapa»), mientras que a la desestimación del motivo subsidiario número 11 se le dedican hasta 19 marginales albergados en el apartado VIII de la Fundamentación Jurídica (de nuevo, con subdivisiones múltiples, marcadas por números arábigos, letras minúsculas con medio paréntesis, números arábigos con doble paréntesis, dobles letras minúsculas con un solo paréntesis, etc., a calificar de bosque jurídico difícilmente transitable, si es que no se cuenta, para orientarse en él, con mi tan citado «mapa»).

7. Antes de entrar en el análisis de las porciones indicadas de la Fundamentación Jurídica, creo que son necesarias algunas palabras que permitan calibrar la importancia, para el Derecho alemán del Trabajo, de esta Sentencia. Según el «Informe anual [*Jahresbericht*]» elaborado por el Tribunal Federal de Trabajo y presentado por la Dra. Inken GALLNER (su

getrennter Übermittlung des Passworts entweder an ...@[Gewerkschaft].de oder per Briefpost an [Gewerkschaft] Bezirk ...».

³³ *Ibidem*. Textualmente, «*neu hinzukommende dienstliche E-Mail-Adressen binnen drei Kalendertagen ab der Einrichtung der E-Mail für den oder die jeweilige/n Arbeitnehmer/in zu ergänzen und die gesamte Liste an sie digital herauszugeben zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG unter der Maßgabe, dass sie maximal 104 E-Mails pro Jahr mit einer jeweiligen maximalen Größe von insgesamt 5 MB an Anhängen übersendet*».

³⁴ *Ibidem*. Textualmente, «*die Beklagte zu verurteilen, ihr im aktuellen Intranet „L“ für den Betrieb H auf der Startseite im für die Arbeitnehmer unveränderbaren Bereich einen Link zu programmieren, der auf ihre Seite mit der Adresse [https://\[Unternehmen\].\[Gewerkschaft\].de](https://[Unternehmen].[Gewerkschaft].de) verbindet*».

Presidenta, recuérdese), correspondiente al año 2025³⁵, «en total, ingresaron 1.064 asuntos, en el año judicial 2025»³⁶, resaltándose como hechos relevantes, de un lado, que «se resolvieron 1185 asuntos»³⁷ (una parte de los cuales correspondía, como es lógico, a asuntos ingresados en el año anterior); y de otro lado, que había que reseñar —en el apartado sobre «Resumen de Jurisprudencia [*Rechtsprechungsübersicht*]» del propio Informe, verdaderamente estelar del mismo— como importantes únicamente 76 Sentencias y Autos³⁸, incluyéndose en este conjunto sólo 17 decisiones en materia de Derecho colectivo del Trabajo, una de las cuales es precisamente esta Sentencia a que vengo refiriéndome (presentada con el rótulo «Derecho sindical: Derecho de acceso digital del sindicato [*Koalitionsrecht: Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft*]»)³⁹. He comprobado asimismo, manejando la edición correspondiente a 2026 del «*Erfurter Kommentar*»⁴⁰ (esto es, el Comentario ideológicamente neutro a todas las Leyes laborales alemanas, en el que colaboran brillantes colegas alemanes de la disciplina, y auspiciado por el propio Tribunal Federal de Trabajo, lo que explica el nombre topográfico del Comentario en cuestión, al tener su sede el Tribunal en la ciudad de Erfurt, capital del Estado federado de Turingia)⁴¹, que la Sentencia aparece ya comentada en el mismo (al hilo del artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal), dedicándosele 18 densas líneas⁴², a leer poniéndose las gafas de cerca, dado el formato (en papel de biblia) de este Comentario (por lo demás, utilísimo, dado que el sistema de abreviaturas continuamente empleado por la Sentencia, las cuales no siempre resultan evidentes, aparece aclarado en el colosal «*Abkürzungsverzeichnis*» de este Comentario). También he procedido a comprobar, pero buceando ahora en el buscador de jurisprudencia del Tribunal Federal Constitucional (*Bundesverfassungsgericht* o, en su

³⁵ Localizable en el citado sitio en Internet del Tribunal Federal de Trabajo, con acceso directo en https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2026/03/jahresbericht_2025.pdf.

³⁶ Cfr. pág. 11.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ *Ibidem*, págs. 15 y ss.

³⁹ *Ibidem*, pág. 37.

⁴⁰ Véase Rudi MÜLLER-GLÖGE, Christian ROLFS, Inken GALLNER e Ingrid SCHMIDT, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 26ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026), 3213 págs.

⁴¹ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El género doctrinal “comentarios” en el Derecho alemán. A propósito del “Comentario Erfurtense” sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141 (2009), págs. 5 y ss.

⁴² Cfr. pág. 93.

acrónimo alemán, BVerfG)⁴³, que me parece hiper-intuitivo, el hecho de si la Sentencia había sido recurrida o no ante él por el sindicato vencido en casación, con resultado negativo. En fin, utilizando el buscador de jurisprudencia del propio Tribunal Federal de Trabajo, he podido comprobar asimismo que se trata ya de una Sentencia mencionada y reiterada por el propio Tribunal Federal de Trabajo, apareciendo citada en una Sentencia de su Sala 4, de fecha 1 octubre 2025⁴⁴, resolutoria de un pleito salarial sobre concurrencia de convenios colectivos (literalmente, «*Tarifikollision*»), aunque utilizando parte de la doctrina sobre Derecho procesal laboral que la misma fijaba⁴⁵.

IV. LAS FUENTES DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES, MANEJADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025

8. En la Sentencia, su afirmación clave —referida a los correos electrónicos corporativos o profesionales de los trabajadores— es la de que «la exigencia de la [parte] actora [sindical] comprende el conocimiento y uso de sus datos personales, porque las direcciones de e-mail utilizadas en el centro de trabajo de la demandada se componen de los nombres y apellidos de los trabajadores afectados»⁴⁶, por lo que «consecuentemente, esto afecta a un interés de los trabajadores que está protegido, tanto por el Derecho constitucional como por el Derecho de la Unión»⁴⁷. Inmediatamente a continuación, concreta estas referencias jurídicas genéricas, de un lado, aclarando —en relación con el Derecho constitucional alemán— que «el derecho a la autodeterminación informativa de los trabajadores, a que se refiere el artículo 2, apartado 1, en conexión con el artículo 1, apartado 1, de la Constitución Federal, garantiza el poder de la persona de decidir, en principio, por sí misma, sobre la divulgación y el uso de sus datos personales»⁴⁸, teniendo en cuenta que «este derecho se ve afectado no sólo

⁴³ Cuyo sitio en Internet está ubicado en <https://www.bundesverfassungsgericht.de>.

⁴⁴ Referencia oficial 4 AZR 285/24.

⁴⁵ Cfr. marginal 30.

⁴⁶ Marginal 66, inciso primero. Textualmente, «*Das Verlangen der Klägerin beinhaltet eine Kenntnisnahme und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten, weil sich die im Betrieb der Beklagten genutzten E-Mail-Adressen aus dem Vor- und Nachnamen der betroffenen Arbeitnehmer zusammensetzen*».

⁴⁷ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Damit ist ein Belang der Arbeitnehmer berührt, der sowohl verfassungsrechtlich als auch unionsrechtlich verbürgt ist*».

⁴⁸ Marginal 67, inciso primero. Textualmente, «*Das auf Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG beruhende informationelle Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer*

por la entrega solicitada de las direcciones de e-mail, sino también por el uso previsto de las mismas»⁴⁹; y de otro lado —pero ahora respecto del Derecho de la Unión—, que «lo mismo se aplica al derecho a la protección de datos personales, garantizado por el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)»⁵⁰. Siempre a propósito del Derecho de la Unión Europea sobre el tema, la Sentencia realiza tres importantes afirmaciones ulteriores, relativas a lo siguiente: 1) que resultaba incuestionable la aplicación judicial directa del artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que «impacta, según el artículo 51, apartado 1, de la CDFUE, porque la petición de la actora cae en el ámbito de aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (cfr. artículo 2, apartado 1, del RGPD) y, consecuentemente, queda afectado el Derecho de la Unión»⁵¹; 2) que «en los datos personales, de acuerdo con el artículo 8 del RGPD, hay que comprender ... todas las informaciones que afectan decisivamente o de manera decisiva a la persona natural»⁵², teniendo en cuenta que dicho precepto del Reglamento General de Protección de Datos garantiza «la protección no sólo en la relación entre el ciudadano y el Estado, sino también en litigios “de Derecho privado”»⁵³; y 3) sobre la base de que en Alemania existe una Ley análoga a nuestra Ley Orgánica 3/2018 (se trata de la Ley Federal de Protección de Datos [*Bundesdatenschutzgesetz* o, en su acrónimo alemán, BDSG] de 25 mayo 2018), ambas complementarias del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea⁵⁴, que dicha Ley federal (más en concreto, su artículo 26, apartado 1, inciso 1, invocado por las partes) no resultaba

gewährleistet die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen».

⁴⁹ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «Betroffen wird dieses Recht nicht nur durch die begehrte Herausgabe der E-Mail-Adressen, sondern auch durch deren beabsichtigte Nutzung».

⁵⁰ Marginal 68, inciso primero. Textualmente, «Entsprechendes gilt für das in Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) gewährleistete Recht auf Schutz personenbezogener Daten».

⁵¹ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «Dieses ist nach Art. 51 Abs. 1 GRC einschlägig, weil das Begehren der Klägerin in den Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung fällt».

⁵² *Ibidem*, inciso tercero. Textualmente, «Unter personenbezogenen Daten iSv. Art. 8 GRC sind dabei ... alle Informationen zu verstehen, die eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person betreffen».

⁵³ Marginal 69, inciso tercero. Textualmente, «einen Schutz nicht lediglich im Verhältnis des Bürgers zum Staat, sondern auch in „privatrechtlichen“ Streitigkeiten».

⁵⁴ Comentándola, véase Boris P. PAAL y Daniel A. PAULY (Editores), *Datenschutz-Grundverordnung. Bundesdatenschutzgesetz. DS-GVO. BDSG*, 4ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026), págs. 1281 y ss.

relevante, a los efectos de lo enjuiciado en el caso, pues «no se trata aquí ... de un derecho ya reconocido legalmente a facilitar la información necesaria, sino de la cuestión de hasta qué punto, teniendo en cuenta los intereses contrarios de los trabajadores en materia de protección de datos, podría contemplarse el reconocimiento judicial de dicha obligación de informar»⁵⁵.

9. Lógicamente, el análisis de las fuentes normativas del Derecho de la Unión Europea citadas por la Sentencia no es ningún análisis pelado o realizado a pecho descubierto, pues la Sala 1 del Tribunal Federal de Trabajo lo contextualiza con la invocación de la jurisprudencia sobre el tema del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Al respecto, la Sentencia alemana cita jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo anterior a la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos, aunque también jurisprudencia del propio Tribunal posterior a la misma, y no extraña. Hay que tener en cuenta la existencia de Derecho derivado de la Unión sobre dichas cuestiones desde finales del siglo pasado, afirmando el preámbulo del Reglamento General, de un lado, que «aunque los objetivos y principios de la Directiva 95/46/CE siguen siendo válidos, ello no ha impedido que la protección de los datos en el territorio de la Unión se aplique de manera fragmentada, ni la inseguridad jurídica ni una percepción generalizada entre la opinión pública de que existen riesgos importantes para la protección de las personas físicas, en particular en relación con las actividades en línea»⁵⁶, debiéndose tales desajustes a «la existencia de divergencias en la ejecución y aplicación de la Directiva 95/46/CE»⁵⁷; y de otro lado, que la promulgación del Reglamento General pretende «garantizar un nivel uniforme y elevado de protección de las personas físicas y eliminar los obstáculos a la circulación de datos personales dentro de la Unión»⁵⁸, de manera que «el nivel de protección de los derechos y libertades de las personas físicas por lo que se refiere al tratamiento de dichos datos debe ser equivalente en todos los Estados miembros»⁵⁹. El análisis de jurisprudencia (recentísima, más que meramente reciente) del Tribunal de Luxemburgo que realiza la Sentencia del Tribunal Federal de

⁵⁵ Cfr. marginal 86, inciso cuarto. Textualmente, «Hier geht es ... nicht um ein schon gesetzlich anerkanntes Recht auf Erteilung erforderlicher Auskünfte, sondern um die Frage, inwieweit unter Berücksichtigung gegenläufiger datenschutzrechtlicher Belange der Arbeitnehmer die richterrechtliche Anerkennung einer solchen Auskunftspflicht in Betracht käme».

⁵⁶ Cfr. Considerando (9), inciso primero.

⁵⁷ *Ibidem*, inciso último.

⁵⁸ Cfr. Considerando (10), inciso primero.

⁵⁹ *Ibidem*.

Trabajo realmente impresiona (la cita, además, con una precisión extrema, manteniendo la lengua vernácula en que se planteó la cuestión prejudicial correspondiente, en la denominación de cada caso), cabiendo mencionar —entre las resoluciones que utiliza— las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 octubre 2021 («Komisia za protivodeystvie na koruptsiyata i za otnemane na nezakonno pridobitoto imushtestvo»)⁶⁰, de 30 marzo 2023 («Hauptpersonalrat der Lehererinnen und Leherer»)⁶¹ —por cierto, esta Sentencia, de muy subido interés laboral, me hubiese gustado conocerla mientras impartíamos clases telemáticas durante el encierro decretado por la pandemia—, de 4 julio 2023 («Meta Platforms Ireland»)⁶², de 12 septiembre 2024 («HTB Neunte Immobilien Portfolio»)⁶³ y de 19 diciembre 2024 («K GmbH»)⁶⁴. Evidentemente, se trata de resoluciones que tendrá que ponerse a estudiar la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo cuando decida poner fin a todas las inercias y errores dogmáticos que vienen caracterizando su jurisprudencia, a propósito del acceso digital de los sindicatos a los trabajadores de las empresas, desde que se produjo la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos Personales de la Unión Europea.

10. Por supuesto, al resolver el recurso de casación interpuesto por el sindicato, la Sala 1 del Tribunal Federal de Trabajo era plenamente consciente de que el mismo planteaba no solamente problemas ligados a la protección de datos personales de los trabajadores, sino también a la libertad sindical del sindicato recurrente. Por eso, para cerrar el círculo de las fuentes del Derecho de la Unión Europea aplicables al caso, se explica que recordase que «a la Unión Europea, según el artículo 135, apartado 5, del T[ratado de] F[uncionamiento de la] [Unión] E[uropea], no le corresponde ninguna competencia para regular el derecho de libertad sindical»⁶⁵. Y de ahí también, para calibrar el alcance de este derecho, que se sirviese principalmente de jurisprudencia del Tribunal Federal Constitucional y del propio Tribunal Federal de Trabajo, aunque no exclusivamente. Esto último, porque el Apartado IX de la Sentencia se destina al análisis del impacto sobre el recurso de casación del que denomina «Derecho de las

⁶⁰ Asunto C-319/10. Cfr. marginal 68.

⁶¹ Asunto C-34/21. Cfr. marginal 86.

⁶² Asunto C-252/21. Cfr. marginal 87.

⁶³ Asunto C-17/22, entre otros. Cfr. marginal 87.

⁶⁴ Asunto C-65/23. Cfr. marginal 86.

⁶⁵ Cfr. marginal 143. Textualmente, «dass der Europäischen Union nach Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Kompetenz zur Regelung des Koalitionsrechts zusteht».

Convenciones [*Konventionsrecht*]]⁶⁶, cerrando así virtuosamente el círculo de las fuentes normativas aplicables al caso. Se trata, entre otras fuentes, de los Convenios núms. 87 y 132 de la OIT, de la Carta Social Europea y del Convenio Europeo de Derechos Humanos. No insistiré aquí en las detalladas consideraciones que la Sentencia efectúa sobre esos Tratados Internacionales, dado el limitado interés comparatista que poseen, desde el punto de vista jurídico-laboral español. En efecto, en cuanto a los citados Convenios de la OIT, por parecerme inconcebible que la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo llegase a realizar un análisis tan pormenorizado de la casuística (por ejemplo, peruana o colombiana) suscitada por ellos, que sí realiza, en cambio, la Sala 1 del Tribunal Federal de Trabajo. Por lo que respecta a la Carta Social Europea (Revisada), dado que el Pleno de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo ha declarado que viene a ser, en realidad, la pariente «pobre» del Convenio Europeo de Derechos Humanos, pues las decisiones del órgano de control que la administra no pueden invocarse como Sentencias de contraste en el recurso de casación para la unificación de doctrina, a diferencia de lo que sucede con las Sentencias del Tribunal de Estrasburgo, poderoso tribunal que administra el pariente «rico» de dicha Carta⁶⁷. Y en cuanto a este último, dado que una reciente Sentencia del Tribunal de Estrasburgo (magistralmente comentada por un catedrático clásico de nuestra disciplina)⁶⁸, que causaría horror en España, ha confirmado la resolución recurrida ante él del Tribunal Federal Constitucional alemán, de un lado, declarando que el derecho de huelga (del que carecen, como se sabe, los funcionarios públicos alemanes) no forma parte del núcleo esencial de la libertad sindical; y de otro lado, indicando que no viola el Convenio Europeo de Derechos Humanos la privación del derecho de negociación colectiva a los sindicatos de funcionarios públicos alemanes, siempre que su Administración Federal empleadora de los funcionarios representados tenga algún «detalle» adicional con ellos, a lo que tendré que volver — precisamente a propósito de la pretensión subsidiaria núm. 11 del sindicato recurrente, en la casación laboral alemana a que vengo refiriéndome,

⁶⁶ Cfr. marginales 136 a 146.

⁶⁷ Véase Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 julio 2025 (ECLI:ES:TS:2025:3387). Sobre el tema, véase Iván VIZCAÍNO RAMOS, *La invocación de sentencias de tribunales supra-laborales como sentencias de contraste, a efectos de la casación laboral para la unificación de doctrina*, Laborum (Murcia, 2025), págs. 86 y ss., y 130 y ss.

⁶⁸ Véase Antonio MARTÍN VALVERDE, «Libertad sindical y prohibición general de la huelga de funcionarios. A propósito de TEDH 14 diciembre de 2023 (*Humpert y otros c. Alemania*)», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 95 (2025), págs. 113 y ss.

comentando cierto «detalle» digital que se les reconoce— un poco más adelante.

V. LAS FUENTES CIENTÍFICAS DOCTRINALES MANEJADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025

11. En la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, hemos traducido muchas resoluciones judiciales (Sentencias y Autos) del Tribunal Federal de Trabajo y del Tribunal Federal Constitucional alemanes⁶⁹, aunque al estudiar esta Sentencia de la Sala 1 del Tribunal Federal de Trabajo es la primera vez que me encuentro con tan increíble número de publicaciones doctrinales alemanas nominalmente citadas y analizadas (literalmente, sin exageración, varias decenas de ellas, cabiendo resaltar que sólo en el marginal 78 aparecen citadas ocho)⁷⁰, con indicación expresa (esto otro, en cambio, sí me resultaba familiar) de si se trataba de obras a favor o en contra de los argumentos jurídicos esgrimidos por el Tribunal Federal de Trabajo⁷¹. Como no es mi propósito acumular aquí ningún centón de publicaciones científicas alemanas, me limitaré a referirme a las publicaciones citadas en el marginal 70 de la Sentencia, a propósito de la tesis crucial de la misma, relativa a que «la Sala tiene el deber constitucionalmente impuesto de garantizar que los trabajadores [individuales] afectados por las pretensiones [sindicales] de la demanda — con independencia de su lugar de trabajo— se incluyan en el proceso constitucional de ponderación planteado, en el marco de la ordenación judicial de la libertad sindical»⁷². Se trata, a favor de esta tesis, de un

⁶⁹ Al respecto, véase Ulrich ZACHERT, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo*, cit., págs. 179 y ss.

⁷⁰ Textualmente, «(generell gegen eine solche Pflicht Stoffels ZFA 2023, 561, 597; BeckOGK/Wißmann/Leppin Stand 1. Januar 2025 BetrVG § 2 Rn. 125; Kleinebrink DB 2002, 1002, 1005; im Ergebnis auch Kramer IT-ArbR/Neu 3. Aufl. § 3 Rn. 377; dafür ErfK/Linsenmaier 25. Aufl. GG Art. 9 Rn. 41; Fitting BetrVG 32. Aufl. § 2 Rn. 85e; Hjort/Mamerow NZA 2021, 1758, 1759; DKW/Berg 19. Aufl. § 2 Rn. 126; Däubler Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb S. 68, 82)».

⁷¹ Sobre el tema, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150 (2011), pág. 343.

⁷² Marginal 70, inciso primero. Textualmente, «Der Senat hat die grundrechtlich verbürgten Gewährleistungen der vom Klagebegehren betroffenen Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Verortung - im Rahmen einer richterrechtlichen Ausgestaltung der ACDCT, VOL. XVII (2025), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 107-140

artículo de revista del profesor Markus STOFFELS (catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Heidelberg), sobre el derecho de comités de empresa y sindicatos a acceder digitalmente a los trabajadores, publicado en 2023⁷³; y de un artículo de revista de los abogados-doctores Burkard GÖPFERT y Susanna STÖCKERT, nuevamente sobre el derecho de acceso digital sindical a los trabajadores, publicado en 2021⁷⁴. Y en contra de dicha tesis judicial, de un artículo de revista de los abogados sindicalistas Jens Peter HJORT y Antonio MAMEROW, siempre sobre el derecho sindical digital de acceso a los trabajadores, publicado en 2021⁷⁵. Como es sabido, la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo no cita nominalmente doctrina científica en las resoluciones que dicta (remontándose este uso judicial, no prohibición, que también comparten las restantes Salas del mismo Tribunal, así como el Tribunal Constitucional, a una vieja Sentencia decimonónica del propio Tribunal Supremo, que interpretaba la expresión «doctrina legal» utilizada por nuestra Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, a propósito del recurso de casación «por infracción de ley o de *doctrina legal*»)⁷⁶, aunque en el tema que vengo aquí analizando no se echa en falta en absoluto la omisión de cita nominal de doctrina científica laboralista, pues todo lo que he leído en España (tanto a propósito del acceso digital a los trabajadores a distancia, como a ese mismo acceso referido a los trabajadores presenciales) revela que lo que se escribe en nuestro país parece incapaz de remontarse y de elevarse sobre el positivismo jurídico antieuropeo, que viene destilando inercialmente la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (verdadero «reguetón» nada eufónico) sobre el tema.

VI. LA PONDERACIÓN DE LOS INTERESES EN JUEGO, ESPECIALMENTE LOS DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALMENTE AFILIADOS, SEGÚN LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL ALEMÁN DE TRABAJO DE 28 ENERO 2025

Koalitionsfreiheit in den verfassungsrechtlich gebotenen Abwägungsprozess einzubeziehen».

⁷³ Véase Markus STOFFELS, «Digitale Zugangsrechte für Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb», *Zeitschrift für Arbeitsrecht-ZfA* (2023), págs. 561-629.

⁷⁴ Véase Burkard GÖPFERT y Susanna STÖCKERT, «Digitaler Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA* (2021), págs. 1209-1214.

⁷⁵ Véase Jens Peter HJORT y Antonio MAMEROW, «Für einen erweiterten Begriff des digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA* (2021), págs. 1758 y ss.

⁷⁶ Véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», cit., pág. 334.

12. Esta Sentencia alemana constituye una muestra perfecta de cómo administrar justicia mediante la «ponderación» (en alemán, «*Abwägung*») de los diversos derechos constitucionales en juego y, consecuentemente, de la llamada «jurisprudencia de intereses» (por cierto, una invención alemana de comienzos del siglo XX, luego exportada a los Estados Unidos de América)⁷⁷, por oposición a la llamada «jurisprudencia de conceptos», o jurisprudencia catedrática o dogmática, que tanto disgustaba al Juez y catedrático norteamericano Oliver Wendell HOLMES, Jr.⁷⁸. Aquí, según la Sentencia, hay tres intereses distintos en juego, que hay que casar, el primero de los cuales es el de los trabajadores individuales a los que pretende accederse digitalmente por el sindicato. Respecto de ellos, el Tribunal Federal de Trabajo considera claro, de un lado, que «las direcciones de e-mail profesionales de los trabajadores contienen datos de carácter personal (cfr. artículo 4, número 2, del R[eglamento] G[eneral de Protección de] D[atos] P[ersonales]), que sólo pueden tratarse con los requisitos mencionados en los artículos 5 y 6 del RGDP»⁷⁹; y de otro lado —«dado que no se ha demostrado ni resulta evidente que los trabajadores de la empresa H hayan dado su consentimiento para la transmisión de sus direcciones de e-mail a la demandante (cfr. artículo 6, apartado 1, subapartado 1, letra a, del RGPD)»⁸⁰—, que «la transmisión y, con ella, la divulgación de estos datos —acompañadas de la justificación judicial de la obligación correspondiente—, sólo estarían permitidas si se cumpliera alguno de los demás supuestos de autorización enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 6, apartado 1 [esto es, necesidad de cumplimiento de una obligación legal, necesidad de proteger intereses vitales de otra persona física, necesidad de ejercicio de poderes públicos otorgados al

⁷⁷ Sobre el catedrático alemán de Filosofía del Derecho Philipp HECK, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Reestructuraciones empresariales», en el volumen *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2021), págs. 19 y ss.

⁷⁸ Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 80 y ss.

⁷⁹ Marginal 86, inciso primero. Textualmente, «*Die dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer enthalten personenbezogene Daten (vgl. Art. 4 Nr. 1 DSGVO), die nur unter den in Art. 5 und 6 DSGVO genannten Voraussetzungen verarbeitet werden dürfen*».

⁸⁰ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Da weder dargetan noch ersichtlich ist, dass die Arbeitnehmer des Betriebs H in eine Übermittlung ihrer E-Mail-Adressen an die Klägerin eingewilligt haben (vgl. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a DSGVO)*».

interesado, etc.], ... del RGDP»⁸¹. Siempre según la Sentencia, se trata de consideraciones que juegan especialmente, aunque no únicamente, respecto de los trabajadores no afiliados al sindicato, afirmando —sobre la base de que, según el Derecho de la Unión Europea, el consentimiento del trabajador resulta inevitable e indispensable— lo siguiente: 1) que «puede [la parte sindical recurrente] solicitar a aquellos trabajadores que ya están afiliados a ella sus direcciones profesionales de e-mail»⁸²; 2) que «en el caso de sus nuevos afiliados, puede recabar dicha dirección en conexión con el proceso de afiliación»⁸³; y 3) que «en cuanto al resto de trabajadores, tiene la posibilidad de solicitarles la dirección correspondiente en el marco de sus campañas de publicidad, que tienen lugar —in situ— periódicamente en la empresa»⁸⁴. Ahora bien, también resultaba necesario ponderar los intereses del sindicato, al estar protegido el derecho a la actividad sindical por el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal.

13. Respecto del sindicato recurrente, la Sentencia rechaza el alegato de la empresa recurrida, relativo a que las pretensiones del recurso violaban el derecho de sus trabajadores a no afiliarse a ningún sindicato, pues «la exigencia de la actora —frente a lo que sostiene la demandada— no colisiona con la libertad sindical negativa de los trabajadores, derivada del artículo 9, apartado 3, de la C[onstitución] F[ederal]»⁸⁵, dado que tales pretensiones no implicaban «coacción sindical tanto directa como indirecta»⁸⁶, ni tampoco «una presión sindical para afiliarse»⁸⁷. Según la Sentencia, «para la libertad de acción de un sindicato tiene gran importancia poder dirigirse a los trabajadores —afiliados y no afiliados— de la empresa,

⁸¹ *Ibidem*. Textualmente, «wäre eine - mit der richterrechtlichen Begründung einer entsprechenden Verpflichtung einhergehende - Übermittlung und damit Offenlegung dieser Daten ... an die Klägerin nur erlaubt, wenn einer der sonstigen in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 DSGVO abschließend aufgezählten Erlaubnistatbestände erfüllt wäre».

⁸² Marginal 83, inciso segundo. Textualmente, «kann sie aber selbst um Mitteilung ihrer dienstlichen E-Mail-Adressen bitten».

⁸³ *Ibidem*, inciso tercero. Textualmente, «Bei neu eintretenden Mitgliedern kann sie die Angabe dieser Adresse im Zusammenhang mit dem Beitrittsvorgang ermitteln».

⁸⁴ *Ibidem*, inciso cuarto. Textualmente, «auf die übrigen Arbeitnehmer hat sie die Möglichkeit, im Rahmen ihrer regelmäßig im Betrieb - vor Ort - stattfindenden Werbemaßnahmen bei diesen die entsprechende Adresse zu erfragen».

⁸⁵ Cfr. marginal 71. Textualmente, «konfligiert das Verlangen der Klägerin - anders als die Beklagte annimmt - nicht mit der negativen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer aus Art. 9 Abs. 3 GG».

⁸⁶ Cfr. marginal 72, inciso tercero. Textualmente, «einem unmittelbaren wie auch vor einem mittelbaren Koalitionszwang».

⁸⁷ Cfr. marginal 73, inciso primero. Textualmente, «Die im Klageantrag umschriebenen Werbeaktivitäten begründen keinen Beitrittsdruck».

incluso con la ayuda de tecnologías modernas»⁸⁸, visto que «hoy en día, la difusión y la recepción de información se realizan —sobre todo entre los jóvenes—, cada vez más por la vía digital»⁸⁹, aplicándose esto «ante todo en empresas en las que —como es el caso de la demandada— esta forma constituye un elemento esencial de la comunicación empresarial»⁹⁰. Esto despejado, sin embargo, la Sentencia —que vuelve a recordar el carácter indispensable del consentimiento del trabajador («la obtención ilícita de direcciones de e-mail de la empresa no la legitima el derecho fundamental a la libertad de acción sindical») ⁹¹— desestimó la pretensión principal esgrimida en su recurso por el sindicato. La Sentencia le recordó que su derecho a la actividad sindical no quedaba por completo anulado, dada la posibilidad de utilizar el llamado «acceso físico» (o «*physischer Zugang*») a los trabajadores⁹², pues aunque «es cierto que la demandante —siendo realistas— sólo podrá obtener, dirigiéndose directamente in situ a los trabajadores, una parte de las direcciones empresariales de e-mail»⁹³, de manera que «habrá trabajadores a los que no consiga localizar, que no se muestren receptivos a su propuesta, o que, a pesar de su interés, no quieran facilitar su dirección de e-mail (o su nombre, que se deduce de ella)»⁹⁴, también resultaba indeclinable tener en cuenta el interés de la empresa, pues el sindicato «no puede exigir, por motivos constitucionales, que, con independencia de las cargas que ello suponga para la demandada, se ponga a su disposición la vía que resulte más sencilla y eficaz, desde su punto de

⁸⁸ Cfr. marginal 75, inciso segundo. Textualmente, «Für die Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft ist es von großer Bedeutung, Arbeitnehmer - Mitglieder und Nichtmitglieder - im Betrieb auch mithilfe moderner Technologien ansprechen zu können».

⁸⁹ Ibidem, inciso cuarto. Textualmente, «Die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ist inzwischen allgemein üblich. Verbreitung und Aufnahme von Informationen erfolgen - vor allem bei jüngeren Menschen - heute zunehmend auf digitalem Weg».

⁹⁰ Ibidem, inciso quinto. Textualmente, «vor allem in Unternehmen, in denen - wie bei der Beklagten - diese Form einen wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Kommunikation ausmacht».

⁹¹ Cfr. marginal 83, inciso último. Textualmente, «Eine rechtswidrige Beschaffung betrieblicher E-Mail-Adressen legitimiert das Grundrecht auf koalitionsgemäße Betätigungsfreiheit nicht».

⁹² Cfr. marginal 77 y marginal 93.

⁹³ Cfr. marginal 84, inciso sexto. Textualmente, «Zwar wird die Klägerin - realistischweise - bei der unmittelbaren Ansprache von Arbeitnehmern vor Ort nur einen Teil der betrieblichen E-Mail-Adressen erlangen können».

⁹⁴ Ibidem, inciso séptimo. Textualmente, «So wird es Arbeitnehmer geben, die sie nicht antrifft, die ihrem Anliegen nicht aufgeschlossen gegenüberstehen oder die - trotz Interesses - ihre E-Mail-Adresse (oder ihren - daraus ersichtlichen - Namen) nicht nennen wollen».

vista, para poder dirigirse por e-mail a todos los trabajadores de la empresa»⁹⁵. Como a continuación se comprobará, la ponderación del interés del empresario recurrido en la casación enjuiciada la realizó el Tribunal Federal de Trabajo de un modo típicamente alemán (en Alemania, como ya se ha puesto de relieve entre nosotros, todo se cuantifica al céntimo, sin que nadie dispare allí con pólvora del rey, incluidos los tribunales laborales y los de seguridad social)⁹⁶, que nada tiene que ver con los cálculos «a ojo de buen cubero» (y eventualmente, añadiría yo, también de mal cubero), a que tan acostumbrados estamos en España.

14. En el caso, el Tribunal Federal de Trabajo —refiriéndose a los correos electrónicos que el sindicato enviaba a sus afiliados en la empresa— considera probada «la recepción [anual] de hasta 104 e-mails en cada dirección de e-mail de la empresa, con un volumen máximo de cinco megabytes»⁹⁷. Tirando de este hilo, realiza las siguientes consideraciones: 1) «no se puede exigir a la demandada, en todos los supuestos contemplados en la solicitud sin excepción, que tolere el envío por parte de la demandante de e-mails no solicitados con fines publicitarios o informativos a las direcciones de e-mail de los trabajadores de la empresa»⁹⁸, pues «los riesgos asociados al envío de e-mails contemplados en la pretensión de la demanda ..., en cualquier caso, menoscaban de forma más que insignificante su libertad de actividad empresarial»⁹⁹; 2) dado que «la pretensión abarca —

⁹⁵ *Ibidem*, inciso último. Textualmente, «*Sie kann von Verfassungs wegen nicht verlangen, dass ihr unabhängig von damit einhergehenden Belastungen der Beklagten der - aus ihrer Sicht - einfachste und effektivste Weg zur Verfügung steht, um alle Arbeitnehmer des Betriebs über E-Mail ansprechen zu können*».

⁹⁶ Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA, *La asistencia social en Alemania. Un comentario del Libro XII del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2024), págs. 141-142. Lo mismo ocurre en el seguro contributivo alemán de dependencia. Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019), págs. 61 y ss.

⁹⁷ Cfr. marginal 90, inciso primero. Textualmente, «*der Eingang von bis zu 104 E-Mails an jede betriebliche E-Mail-Adresse bei einem Umfang von höchstens fünf Megabyte*».

⁹⁸ Cfr. marginal 89, inciso primero. Textualmente, «*dass der Beklagten nicht in ausnahmslos allen vom Antrag erfassten Fallgestaltungen aufgegeben werden kann, die Übersendung unaufgeforderter E-Mails zu Werbe- oder Informationszwecken durch die Klägerin an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu dulden*».

⁹⁹ *Ibidem*, inciso último. Textualmente, «*Gefährdungen, die mit einer vom Klageantrag erfassten Übersendung von E-Mails einhergehen, jedenfalls ihre unternehmerische Betätigungsfreiheit*».

calculado como media anual— el envío de dos e-mails con archivos adjuntos de un total de hasta cinco megabytes a la semana»¹⁰⁰, y dado que «un archivo adjunto de este tamaño —si se convirtiera a formato PDF— podría abarcar también un número considerable de páginas, con arreglo a su contenido»¹⁰¹, resultaba que «en este contexto, no sería completamente imposible que —en caso de que los trabajadores leyeran estos mensajes durante el tiempo de trabajo— se produjeran cargas económicas más que meramente insignificantes para la demandada»¹⁰²; y 3) «a ello se suma que, en el centro de trabajo de la demandada, según el acuerdo de empresa vigente en dicho centro, se permite a los trabajadores utilizar el programa de e-mail en una medida razonable con fines privados»¹⁰³. De ahí la conclusión (apuntalada por otros argumentos¹⁰⁴, y con nuevo recordatorio de que «la demandada no está obligada —en cuanto que tercero— a ceder sus datos de carácter personal a la demandante»¹⁰⁵), de que «las obligaciones de colaboración —permanente— que ello conlleva [para la empresa] perjudican de manera considerable su libertad de actuación económica, constitucionalmente garantizada (artículo 12, apartado 1, en conexión con el artículo 2, apartado 1, de la C[onstitución] F[ederal])»¹⁰⁶, pues «dada la

¹⁰⁰ Cfr. marginal 91, inciso sexto. Textualmente, «*Vielmehr erfasst der Antrag - auf einen Jahres durchschnitt umgerechnet - die Übermittlung von zwei E-Mails mit Anhang von insgesamt bis zu fünf Megabyte in der Woche*».

¹⁰¹ *Ibidem*, inciso séptimo. Textualmente, «*Ein Anhang dieser Größenordnung könnte - wenn er in ein PDF-Format konvertiert wäre - je nach Inhalt auch eine erhebliche Anzahl von Seiten umfassen*».

¹⁰² *Ibidem*, inciso último. Textualmente, «*Vor diesem Hintergrund wäre es nicht gänzlich unmöglich, dass es - bei einer Lektüre dieser Nachrichten durch Arbeitnehmer während der Arbeitszeit - zu mehr als nur geringfügigen wirtschaftlichen Belastungen für die Beklagte kommen könnte*».

¹⁰³ *Ibidem*, inciso cuarto. Textualmente, «*Hinzu kommt, dass es den Arbeitnehmern im Betrieb der Beklagten nach der dort geltenden Betriebsvereinbarung erlaubt ist, das E-Mail-Programm in angemessenem Umfang zu privaten Zwecken zu nutzen*».

¹⁰⁴ «Además, por causa de la comunicación continua de las direcciones de e-mail al contratar nuevos trabajadores, tendría inevitablemente [el sindicato] conocimiento de estos procedimientos internos de la empresa, sin que este hecho fuese en sí mismo necesario para la salvaguardia de su libertad de actuación sindical» (marginal 81, inciso último). Textualmente, «*Zudem erhielt sie durch die fortlaufende Mitteilung der E-Mail-Adressen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer zwangsläufig Kenntnis über diese unternehmensinternen Vorgänge, ohne dass dieser Umstand für die Wahrnehmung ihrer Koalitionsbetätigungsfreiheit an sich notwendig wäre*».

¹⁰⁵ Marginal 88, inciso segundo. Textualmente, «*Ihre personenbezogenen Daten sind nicht von der Beklagten an die Klägerin - als Dritte - herauszugeben*».

¹⁰⁶ Cfr. marginal 79, segundo. Textualmente, «*beeinträchtigen die damit verbundenen - dauerhaften - Mitwirkungsverpflichtungen sie in erheblichem Maß in ihrer*

frecuencia y el volumen máximo de los e-mails no solicitados, no puede descartarse de antemano y sin excepción que su envío provoque perturbaciones en el funcionamiento de la empresa»¹⁰⁷. Acerca de todo esto, yo apuntaría que en España no estamos acostumbrados a efectuar semejantes «ponderaciones» triangulares de derechos e intereses constitucionalmente protegidos, sino más bien —por utilizar una metáfora que considero eficaz— a contemplar películas del «*far west*» americano (con sus protagonistas buenos, que son buenos buenísimos, y con sus protagonistas malos, que también son malos malísimos), sin que quepa ni triangular ni tampoco adoptar virtuosas posiciones intermedias. Lo prueba, por ejemplo, el citado artículo 19 de nuestra legislación sobre trabajo a distancia (recuérdese, «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»), con la presunción de que los metafóricos «vaqueros» del film harán, además, siempre un uso correcto de los datos personales transmitidos a ellos por el metafórico «indio», al modo como se presume en el Reino Unido que «*the Queen can do no wrong*».

VII. EPÍLOGO CONCLUSIVO, SOBRE EL IMPACTO DEL «*RIGHT TO BE LET ALONE*» EN LAS LISTAS CORPORATIVAS DE CORREOS ELECTRÓNICOS PUESTAS A DISPOSICIÓN DE LOS SINDICATOS

15. Rechazada la petición principal del sindicato, la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo se encaró con las pretensiones planteadas por el propio sindicato «subsidiariamente», sobresaliendo entre ellas —como se anticipó— la pretensión núm. 11, que la Sentencia resume así: 1) «según lo expuesto por la demandante, su objetivo es que, en la Intranet de la demandada —denominada “L”—, se incluya un enlace permanente a una página web propia [del sindicato], cuya dirección se indica expresamente en la demanda»¹⁰⁸; 2) «el pretendido enlace en la Intranet de la demandada,

verfassungsrechtlich garantierten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG)».

¹⁰⁷ Cfr. marginal 92, inciso segundo. Textualmente, «*angesichts der Häufigkeit und maximalen Größe der unaufgeforderten E-Mails nicht von vornherein und ausnahmslos ausgeschlossen werden kann, dass es durch deren Versand zu nicht mehr hinzunehmenden Störungen des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens kommt*».

¹⁰⁸ Marginal 118, inciso primero. Textualmente, «*Nach den Ausführungen der Klägerin erstrebt sie damit im Intranet der Beklagten – genannt „L“ – eine dauerhafte Verlinkung auf eine eigene, im Klageantrag namentlich bezeichnete Webseite*».

utilizada en todo el grupo, debe encontrarse en su página de inicio y ... sólo debe ser visible para los centros de trabajo que se encuentren en Alemania»¹⁰⁹; y 3) «además, el enlace debe programarse de tal manera que los trabajadores no tengan la posibilidad de eliminarlo de la página de inicio»¹¹⁰. Según la Sentencia, el argumento más potente a favor de esta pretensión sindical derivaba del tenor del parágrafo 9, apartado 3, de la Ley de Representación del Personal de la Federación (*Bundespersonalvertretungsgesetz* o, en su acrónimo alemán, BPersVG) de 9 junio 2021¹¹¹, a cuyo tenor «a petición del sindicato ..., el servicio [de un organismo público] deberá incluir en su Intranet un enlace a la página web del sindicato»¹¹². Pero el Tribunal Federal de Trabajo rechazó el argumento, de un lado, porque la Ley citada (que no reconoce a los sindicatos de funcionarios ni el derecho de negociación colectiva, ni tampoco el derecho de huelga, sin que ello vulnere su derecho de libertad sindical, como se indicó en su momento, de donde el «detalle» con ellos, a que también allí me refería) es únicamente aplicable «a las Administraciones y Tribunales de la Federación, así como a sus entidades, organismos y fundaciones de Derecho público»¹¹³, pero no a las empresas del sector privado, resultado inexigible —respecto de este último (donde, en cambio, los sindicatos sí poseen los derechos de negociación colectiva y de huelga)— su «aplicación analógica [*analoge Anwendung*]]»¹¹⁴ o «aplicación por analogía [*entsprechende Anwendung*]]»¹¹⁵; y de otro lado, siempre en el sector privado (regido por la Ley de organización de la empresa [*Betriebsverfassungsgesetz* o, en su acrónimo alemán BetrVG] de 15 enero

¹⁰⁹ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «Der begehrte Link im konzernweit verwendeten Intranet der Beklagten soll sich dabei auf dessen Startseite befinden und ... nur für die über einen Netzwerkzugang verfügenden Arbeitnehmer eines in Deutschland befindlichen Betriebs der Beklagten sichtbar sein».

¹¹⁰ *Ibidem*, inciso tercero. Textualmente, «Zudem soll der Link so programmiert werden, dass die Arbeitnehmer keine Möglichkeit haben, ihn von der Startseite zu entfernen».

¹¹¹ Comentario de autoridad sobre la misma es Reinhard RICHARDI, Hans-Jürgen DÖRNER, Christoph WEBER y Georg ANNUß (Editores), *Personalvertretungsrecht. Bundespersonalvertretungsgesetz*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2024), 1464 págs.

¹¹² Cfr. inciso segundo. Textualmente, «Auf Verlangen einer Gewerkschaft ... hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken».

¹¹³ Cfr. marginal 123. Textualmente, «für die Verwaltungen und Gerichte des Bundes sowie seine unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts».

¹¹⁴ Cfr. marginal 121.

¹¹⁵ Cfr. marginal 123.

1972¹¹⁶, que nada prevé a ese respecto), porque la exigencia de «dicho enlace vulnera la libertad de actividad económica del empresario, garantizada por el artículo 12 (en conexión con el artículo 2, apartado 1) de la C[onstitución] F[ederal], y —en su caso— su derecho de propiedad sobre la infraestructura de TI, garantizado por el artículo 14 de la C[onstitución] F[ederal]»¹¹⁷, dado que «estos derechos fundamentales protegen la libertad del empresario para decidir sobre la configuración y el uso de su Intranet, según sus propias ideas y deseos»¹¹⁸.

16. En España, donde la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce a los sindicatos el derecho de acceder a las direcciones de correo electrónico de los trabajadores (sin razonar nada, como se vio en su momento, acerca de si este acceso vulnera o no datos de carácter personal), parece lógico sostener que nuestros sindicatos considerarían la pretensión del sindicato alemán a que acabo de referirme como una pretensión auténticamente antediluviana. Lo prueba una Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 30 mayo 2024¹¹⁹, en la que se condena a cierta empresa por violación del derecho de libertad sindical de cierto sindicato más representativo a nivel estatal, con dos afirmaciones (apoyadas siempre en el cacofónico «reguetón» de la tan citada Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 281/2005)¹²⁰, que merecen ser reseñadas. En primer lugar, la relativa —con cita expresa de jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo— a que «la empresa puede eliminar el correo electrónico como cauce para distribuir información sindical general para sustituirlo por una aplicación informática para dispositivos móviles (app) con superior funcionalidad y fácil accesibilidad, manteniendo la posibilidad de que el sindicato realice envíos de correos

¹¹⁶ Comentario de autoridad sobre la misma es Reinhard RICHARDI (Editor), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 18ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026), 2669 págs. Nuestra traducción de esta Ley, en Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 179 y ss.

¹¹⁷ Cfr. marginal 131, inciso primero. Textualmente, «Eine solche Verlinkung beeinträchtigt jedoch die durch Art. 12 (iVm. Art. 2 Abs. 1) GG garantierte wirtschaftliche Betätigungsfreiheit eines Arbeitgebers und – ggf. – sein durch Art. 14 GG gewährleistetes Eigentum an der IT-Infrastruktur».

¹¹⁸ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «Diese Grundrechte schützen die Freiheit eines Arbeitgebers, über die Gestaltung und Verwendung seines Intranets nach eigenen Vorstellungen und Wünschen zu entscheiden».

¹¹⁹ Referencia ECLI:ES:AN:2024:3261.

¹²⁰ Cfr. Fundamento de Derecho tercero.

electrónicos personalizados»¹²¹, lo que se comenta por sí solo, a la vista del Derecho de la Unión Europea sobre protección de datos personales. En segundo lugar (y en mi opinión, mucho más inquietante), la relativa a todo lo siguiente: «Ahora bien, en relación con fórmulas informáticas de transmisión de información sindical a los trabajadores, existen procedimientos automatizados que pueden permitir la satisfacción del derecho de realizar una cesión y, por tanto, minimizando los riesgos y las obligaciones de cumplimiento normativo para el empresario y el sindicato. P.e., la utilización de listas de distribución permite que el sindicato remita la información a una dirección corporativa del tipo lista sindical@empresa.es, sin acceso a los datos. Si la empresa trata datos personales, puede incorporar los derechos de información en la recogida de datos (LO 3/2018) en los pies de los correos y automatizar la cancelación y la oposición a los tratamientos mediante las bajas en las listas a petición del usuario. Y la comunicación de datos se limitará a los estrictamente necesarios»¹²². Con la esperanza —más bien remota— de que este «*dictum*» no llegue a ser validado por la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, efectuaré en lo que sigue, para concluir, una crítica del mismo, centrándola en uno de los tres protagonistas del «reguetón» de la Audiencia Nacional (que el «*dictum*» en cuestión parece querer arrinconar a un segundo o tercer plano), y que es el trabajador individual receptor de la información sindical, de cuyos derechos o intereses nunca se olvidaría la jurisprudencia laboral alemana.

17. Repárese en que el «*dictum*» habla de actuar «minimizando los riesgos y las obligaciones de cumplimiento normativo para el empresario y el sindicato». Sobre esta base, es claro —ante todo— que el trabajador individual (aun no afiliado a ningún sindicato) tiene «derecho» a recibir información sindical, pero lo que no tiene es el «deber» de recibirla (especialmente, si no quiere hacerlo), pareciendo claro asimismo que esta obligación no forma parte de la faceta individual (ni positiva ni negativa) de sus derechos de libertad sindical. Además y en segundo lugar, el «*dictum*» habla de la posibilidad de rechazar el envío de información sindical a través de la lista corporativa («automatizar la cancelación y la oposición a los tratamientos mediante las bajas en las listas a petición del usuario»), de un lado, sin caer en la cuenta de que para poder rechazar algo primero hay que haberlo consentido (equivaliendo el rechazo a la revocación del consentimiento inicial, que indeclinablemente tiene que haberse dado); y de otro lado, sin que nadie garantice que ese rechazo individual pueda llegar a

¹²¹ *Ibidem*.

¹²² *Ibidem*.

provocar la creación automatizada de sesgos antisindicales (no se trata de inocente «spam» comercial, cribable incluso de oficio por la empresa), que quizá y a lo peor no se correspondan con las creencias ideológicas más íntimas del trabajador individual afectado. Por supuesto, y en tercer lugar, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional no procede a cuantificar nada (a diferencia de lo que sucede en Alemania), resultando —si es que en la empresa hubiese activos hasta cinco sindicatos (más y menos representativos, estatales y autonómicos, o poco o muy poco representativos, como el antes citado «CUT») — que el trabajador individual recibiría (utilizando cálculos alemanes) más de medio millar de correos electrónicos sindicales no deseados cada año. En cuarto lugar, el «dictum» se limita a mencionar en globo la «LO 3/2018», sin concretar nada, resultando que la exposición de motivos de dicha Ley no engaña, cuando se refiere —concretándolo todo— a «hacer posible el ejercicio de los derechos de los trabajadores al amparo del artículo 9.2.b) del Reglamento (UE) 2016/679 o por los propios sindicatos en los términos del artículo 9.2.d) de la misma norma europea»¹²³, que en absoluto pretenden «minimizar» los riesgos asumidos ni por la empresa ni por el sindicato. En fin, «*last but not the least*», siguen resonando en 2026 los ecos de la insuperable definición del derecho a la intimidad («*privacy*») realizada por el abogado (y luego Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos) Louis D. BRANDEIS en 1890, hace ahora casi ciento cuarenta años¹²⁴. Según él, se trata del «derecho a que me dejen solo [*right to be let alone*]», que bien podría traducirse como el derecho a que me dejen en paz (en mi puesto de trabajo), frente a avalanchas informativas no procedentes del empleador y que, consecuentemente (por mezclar inextricablemente lo que es corporativo y lo que no lo es, como la información sindical), el trabajador individual (también, el afiliado a algún sindicato) no tiene por qué soportar, al igual que no tiene el deber de acudir a las asambleas de trabajadores celebradas en la empresa, ni el deber de utilizar la página web de ningún sindicato, ni tampoco el deber de tener que leer el tablón de anuncios «virtual» de su empresa, allí donde este último exista.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

¹²³ Cfr. apartado V, párrafo sexto, inciso último.

¹²⁴ Véase Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, cit., págs. 88-89.

ARUFE VARELA, Alberto, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019).

ARUFE VARELA, Alberto, *La asistencia social en Alemania. Un comentario del Libro XII del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2024).

ARUFE VARELA, Alberto, *Las Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Traducción y comentario, desde la perspectiva procesal laboral y de seguridad social española*, Atelier (Barcelona, 2026).

ARUFE VARELA, Alberto y MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023).

ARUFE VARELA, Alberto y MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024).

GÁRATE CASTRO, Javier, «Prólogo» a José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

GERMELMANN, Class-Hinrich, MATTHES, Hans-Christoph y PRÜTTING, Hanns (Fundadores), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 11ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026).

GÖPFERT, Burkard y STÖCKERT, Susanna, «Digitaler Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA* (2021).

HELML, Ewald y PESSINGER, Sascha (Fundadores), *ArbGG. Arbeitsgerichtsgesetz. Kommentar*, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2021).

HJORT, Jens Peter y MAMEROW, Antonio, «Für einen erweiterten Begriff des digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA* (2021).

MARTÍN VALVERDE, Antonio, «Libertad sindical y prohibición general de la huelga de funcionarios. A propósito de TEDH 14 diciembre de 2023 (*Humpert y otros c. Alemania*)», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 95 (2025).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «El género doctrinal “comentarios” en el Derecho alemán. A propósito del “Comentario Erfurtense” sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141 (2009).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 150 (2011).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «Reestructuraciones empresariales», en el volumen *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2021).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «El derecho de acceso a la empresa por representantes sindicales ajenos a la propia empresa. Su negación por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Cedar Point Nursery v. Hassid*», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 4 (2022).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y ARUFE VARELA, Alberto, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y ARUFE VARELA, Alberto, «The right to access of the nonemployee union organizers (*das Zugangsrecht durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte*) to the premises of the enterprise. A comparative analysis of the German, Spanish and Federal North American case law», en Thomas DIETERICH, Martine LE FRIANT, Luca NOGLER and Katsutoshi KEZUKA (Editores), *Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht. Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert*, Nomos (Baden-Baden, 2010).

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y ARUFE VARELA, Alberto, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

MÜLLER-GLÖGE, Rudi, ROLFS, Christian, GALLNER, Inken y SCHMIDT, Ingrid, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 26ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026).

NATTER, Eberhard y GROSS, Roland (Editores), *Arbeitsgerichtsgesetz*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2025).

PAAL, Boris P. y PAULY, Daniel A. (Editores), *Datenschutz-Grundverordnung. Bundesdatenschutzgesetz. DS-GVO. BDSG*, 4ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026).

RICHARDI, Reinhard (Editor), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 18ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2026).

RICHARDI, Reinhard, DÖRNER, Hans-Jürgen, WEBER, Christoph y ANNUß, Georg (Editores), *Personalvertretungsrecht. Bundespersonalvertretungsgesetz*, 6ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2024).

STOFFELS, Markus, «Digitale Zugangsrechte für Betriebsräte und Gewerkschaften im Betrieb», *Zeitschrift für Arbeitsrecht-ZfA* (2023).

VIZCAÍNO RAMOS, Iván, *La invocación de sentencias de tribunales supra-laborales como sentencias de contraste, a efectos de la casación laboral para la unificación de doctrina*, Laborum (Murcia, 2025).

ZACHERT, Ulrich, MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y ARUFE VARELA, Alberto, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2008).