

## EL ACCESO A LAS TIC PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD REPRESENTATIVA LABORAL EN LA EMPRESA

### ACCESS TO ICT FOR THE DEVELOPMENT OF REPRESENTATIVE LABOUR ACTIVITY IN THE COMPANY

**Xavier Solà i Monells**

Grupo de Investigación Derechos de los Trabajadores Españoles y Extranjeros (DRELATES), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universidad Autònoma de Barcelona - Spain

#### Contacto

[xavier.sola@uab.cat](mailto:xavier.sola@uab.cat)

#### Financiación

El estudio "La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras" (DER2017-83189-R), ha recibido financiación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

#### Resumen

El acceso a los instrumentos de comunicación digital existentes en la empresa, como el correo electrónico o la intranet, resulta esencial para que los órganos de representación unitaria y sindical puedan desarrollar adecuadamente sus funciones. Nuestro marco legal nunca ha garantizado tal acceso pero, a través de la STC 281/2005, de 7 de noviembre, se reconoció, con fundamento en el contenido esencial de la libertad sindical, un derecho de uso sobre esos instrumentos cuando se hayan implantado en el proceso productivo y sean adecuados para el desarrollo de la actividad representativa. No obstante, los límites impuestos por la propia jurisprudencia constitucional a ese derecho de uso y la forma como han sido aplicados por la jurisdicción ordinaria, han supuesto en la práctica un obstáculo importante, a menudo insuperable. Resulta imprescindible abordar la actualización del marco legal sobre los instrumentos de comunicación de las representaciones laborales, para garantizarles, desde la norma heterónoma y con carácter general, el derecho a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital en el ejercicio de sus funciones.

**Palabras clave:** Sindicato; Representación unitaria; Libertad sindical; Instrumentos de comunicación digital; Correo electrónico; Intranet

#### Abstract

*Access to existing digital communication tools in the company, such as e-mail or intranet, is essential for the union and trade union representation bodies to be able to carry out their functions properly. Our legal framework has never guaranteed such access, but through the STC 281/2005, of November 7<sup>th</sup>, it was recognised, based on the essential content of trade union freedom, the right to use these instruments when they have been implemented in the production process and are appropriate for the development of representative activity. However, the limits imposed by constitutional jurisprudence itself on this right, and the way in which they have been applied by the ordinary courts have, in practice, represented a major, often insurmountable, obstacle. It is essential to update the legal framework of the communication tools used by workers' representatives, in order to guarantee them, from the heteronomous standard and in general, the right to use the company's digital communication tools in the exercise of their functions.*

**Keywords:** Trade union; Unitary representation; Trade union freedom; Digital communication tools; Email; Intranet



## Sumario

1. Planteamiento: un derecho de uso de origen jurisprudencial	154
2. El papel de la jurisprudencia ordinaria en la concreción y aplicación del derecho de uso	157
2.1. La cara: principales aportaciones	157
2.2. La cruz: ambigüedades e incoherencias	163
3. La intervención de la negociación colectiva	165
4. Conclusiones	166
Referencias	168

### I. PLANTEAMIENTO: UN DERECHO DE USO DE ORIGEN JURISPRUDENCIAL<sup>1</sup>

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) presentan una enorme potencialidad en lo que refiere al desarrollo de la actividad representativa laboral en el ámbito de la empresa. Las páginas web, el correo electrónico, los sistemas de mensajería instantánea como Whatsapp o Telegram, las redes sociales como Facebook o Twitter, los buzones de consultas, etc. ofrecen múltiples fórmulas para conseguir una relación constante y fluida entre los órganos de representación laboral y el colectivo de personas representadas, posibilitando en muchos casos un contacto inmediato, directo y personal. Como se ha destacado, “las innovaciones en los medios telemáticos y redes sociales constituyen una oportunidad para reforzar la acción sindical y, con ello, para fortalecer la dinámica colectiva de las relaciones laborales” (Navarro Nieto, 2017, p. 51).

Los sindicatos han realizado importantes esfuerzos en este ámbito para articular, con sus propios medios, canales para mantenerse en permanente contacto con sus afiliados y afiliadas, y también con todas aquellas personas que reclamen su ayuda o quieran participar en las actividades que llevan a cabo<sup>2</sup>. No cabe duda de la importancia que actualmente revisten tales canales en el desarrollo de la actividad sindical, tanto fuera de la empresa como dentro de ella, pero en este último ámbito tienen un rival difícil de batir: los instrumentos de comunicación digital que la parte empleadora haya puesto en funcionamiento en el marco del proceso productivo. Los canales que la dirección empresarial utilice para dirigirse a la plantilla y los que ordinariamente utilicen las personas trabajadoras en su prestación de servicios serán, por razones obvias, los más útiles y

<sup>1</sup> Este artículo recoge las principales conclusiones del libro *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, publicada por la editorial Bomarzo en febrero de 2021 y constituye uno de los resultados del Proyecto de Investigación “La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras” (DER2017-83189-R).

<sup>2</sup> Una consulta rápida a las páginas web de los principales sindicatos basta para comprobar que la mayoría de ellos han puesto en funcionamiento todos o casi todos los recursos que anteriormente se han listado en texto a título ejemplificativo y que no se dirigen exclusivamente a las personas afiliadas.

eficientes para el desarrollo de la actividad representativa en la empresa. A pesar de ello, el actual marco legal no ofrece ninguna garantía en este sentido.

Como es bien sabido, los únicos mecanismos que conforme a la norma legal la empleadora debe facilitar a las representaciones unitarias y sindicales para que puedan trasladar informaciones u opiniones a las personas trabajadoras representadas, son el tablón de anuncios y el local sindical, previstos en los arts. 81 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante TRLET) y 8.1.a) y c) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), respectivamente<sup>3</sup>. El legislador se ha encontrado en más de un escenario propicio para actualizar este marco normativo (el más claro y reciente la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales)<sup>4</sup>, pero hasta la fecha ha reusado llevar a cabo esta intervención. Ello, combinado con la resistencia de la jurisprudencia ordinaria a realizar una interpretación extensiva de esas normas acorde, como indica el art. 3.1 del Código Civil, con “la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”, ha obstaculizado de forma importante el ejercicio de las libertades de información y opinión por parte de las representaciones colectivas en la empresa; libertades a las que, no cabe olvidarlo, la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (en adelante CE) otorga a través de su art. 20.1 la condición de derechos fundamentales.

Este desajuste fue solventado en parte por la STC 281/2005, de 7 de noviembre (en adelante STC 281/2005), que reconoció, de forma limitada y con fundamento en el contenido esencial de la libertad sindical prevista en el art. 28.1 de la CE, un derecho de uso sindical sobre los instrumentos empresariales de comunicación digital. En virtud de esta sentencia, cuando tales instrumentos se hayan implementado en el proceso productivo y sean adecuados para el desarrollo de la función representativa, la parte empresarial no podrá impedir su utilización a las organizaciones sindicales siempre que ello “no perturbe la actividad normal de la empresa”, “no perjudique el uso específico preordenado para los mismos” y “no ocasionen gravámenes adicionales al empleador”. La importancia de esta construcción ha sido destacada en numerosas ocasiones por la doctrina que, desde un primer momento, la consideró “un hito que ha de marcar su impronta en las sendas de futuro del ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical” (Tascón López, 2006, p. 180) o “un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales” (Falguera i Baró, 2006, p. 1), destacando posteriormente la enorme

<sup>3</sup> Ello no implica que esas sean las únicas vías posibles para comunicarse con la plantilla representada, dado que existen otros derechos que también pueden posibilitarla, aunque sea de forma más puntual, como por ejemplo el derecho de asamblea (arts. 77 a 79 del TRLET) o, en el caso de las personas afiliadas, el derecho de reunión (art. 8.1.b) de la LOLS).

<sup>4</sup> Y ello tanto por la problemática que el uso sindical de los instrumentos empresariales de comunicación digital plantea en relación al derecho de protección de datos, como también porque esa norma aborda diversas cuestiones que sobrepasan el contenido de este derecho fundamental y se vinculan a la problemática general derivada de la utilización de las TIC en el ámbito laboral, como por ejemplo el derecho a la desconexión digital (art. 88) o el papel de la negociación colectiva en la ordenación de los derechos digitales (art. 91).

trascendencia que puede tener en entornos virtuales (Pastor Martínez, 2018, p. 233). También se advirtió que la interpretación y aplicación de estos límites podría generar una notable conflictividad judicial (Desdentado Daroca, 2010, p. 11), como efectivamente ha sucedido.

Para determinar el alcance concreto de la construcción elaborada por la jurisprudencia constitucional y determinar hasta qué punto garantiza a la representación unitaria y sindical el acceso efectivo a los canales de comunicación digital existentes en la empresa, resulta imprescindible revisar con detenimiento los pronunciamientos dictados por el Tribunal Supremo (TS) y otros órganos judiciales inferiores en aplicación de esa doctrina, y también las regulaciones efectuadas a través de la negociación colectiva, que tiene reservado un importante papel en esta materia.

Antes de iniciar esa revisión y aunque no será objeto de análisis en el presente estudio, resulta obligado hacer referencia a la reciente aparición del primer reconocimiento a nivel legal del derecho que nos ocupa. El art. 19.2 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDL 28/2020), impone a la parte empleadora un deber prestacional genérico, que fuerza a suministrar, tanto a la representación unitaria como a la sindical, todos los elementos precisos para el desarrollo de la actividad representativa. Acto seguido, formula dos obligaciones específicas que delimitan el contenido de aquél sin agotarlo. La primera obligación garantiza la utilización del correo electrónico siempre que este se haya articulado previamente con finalidad productiva, con independencia de los costes que eventualmente genere su adaptación y de su posible incidencia sobre el uso productivo. La segunda requiere la implantación del tablón virtual en prácticamente todas las hipótesis de trabajo a distancia, dado que la única excepción que contempla (la incompatibilidad con la forma de prestación del trabajo a distancia) tiene escasa repercusión práctica.

Desgraciadamente, la incidencia real de esta nueva regulación, que merece una valoración satisfactoria, será muy limitada, al menos a corto y medio plazo, no solo porque se prevea exclusivamente para el trabajo a distancia, sino porque la forma como el RDL 28/2020 delimita su ámbito de aplicación y las reglas de derecho transitorio que incorpora dejan fuera muchas relaciones laborales que incluyen prestaciones a distancia, porque no tienen entidad suficiente para ser consideradas “regulares” (arts. 1 y 2.a), porque se iniciaron con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 28/2020 y disponen de regulación también previa a nivel colectivo (Disposición transitoria 1<sup>a</sup>), porque se desarrollan en el ámbito de las Administraciones Públicas (Disposición adicional 2<sup>a</sup>) o, en fin, porque son fruto de las medida de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 (Disposición transitoria 3<sup>a</sup>). Así pues, todas estas hipótesis excluidas la posibilidad de acceder a los canales de comunicación digital de titularidad empresarial seguirá sometida a las reglas establecidas por la STC 281/2005 y les resultarán plenamente aplicables las reflexiones que siguen.

## 2. EL PAPEL DE LA JURISPRUDENCIA ORDINARIA EN LA CONCRECIÓN Y APLICACIÓN DEL DERECHO DE USO

La concreción y aplicación por parte de la jurisprudencia ordinaria de la construcción efectuada por la STC 281/2005 ofrece un resultado ambivalente porque, junto a pronunciamientos que realizan aportaciones muy positivas—ayudando a definir y dar solidez al derecho de uso sindical de los instrumentos empresariales de comunicación digital—se han dictado otras resoluciones bastante discutibles.

### 2.1. La cara: principales aportaciones

El primer aspecto a destacar, en lo que refiere a las aportaciones realizadas por la jurisprudencia ordinaria, es la determinación de los instrumentos de comunicación a los que tienen acceso las representaciones laborales. En el caso tratado por la STC 281/2005 el conflicto se planteaba en relación a un sistema de correo electrónico y, por tanto, no cabe duda que este medio quedaría incluido. ¿Puede afirmarse lo mismo respecto a otros canales de transmisión de información, como por ejemplo la intranet empresarial? Tanto el TS como otras instancias judiciales inferiores se han inclinado por una lectura amplia, reconociendo el derecho de uso respecto a mecanismos de comunicación digital distintos del correo electrónico, singularmente la intranet empresarial<sup>5</sup>; una posición que también comparte la mayoría de la doctrina (sirva como ejemplo Valle Muñoz, 2019, p. 166).

También merece una valoración positiva, en segundo lugar, la delimitación de los sujetos sindicales titulares del derecho de uso. Frente a una práctica empresarial tendente a limitarlo a las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas y/o que tengan presencia en la representación unitaria, a menudo fundamentada en cláusulas convencionales que efectúan reconocimientos restringidos, el TS ha optado por atribuir el derecho de uso a todas las representaciones sindicales implantadas en la empresa, cerrando la controversia que en relación a esta cuestión existía en instancias judiciales inferiores.

El criterio se fija en la STS de 21 de febrero de 2019 (recurso 214/2017), donde se analiza un conflicto planteado en la empresa Airbus Defense y Espace, SAU a raíz de la petición realizada por la Asociación Aeroespacial Sindical Independiente (AIRE), que reclama el acceso a los mismos instrumentos de comunicación digital reconocidos a otras fuerzas sindicales (cuentas de correo electrónico, acceso a las listas de distribución masiva, página web en la intranet, etc.). Dicho sindicato integra a 10 representantes unitarios de los 21 que conforman el Comité de Empresa del centro de trabajo de Barajas, escogidos en las elecciones sindicales de 2015 a través de la candidatura presentada por otro sindicato (ATP). Al ser expulsados de este último deciden fundar el sindicato AIRE

<sup>5</sup> Por lo que refiere al TS, sirvan como ejemplo la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011), la STS de 26 de abril de 2016 (recurso 113/2015), la STS de 2 de noviembre de 2016 (recurso 262/2015) o la STS de 15 de enero de 2019 (recurso 220/2017). Respecto a instancias judiciales inferiores véanse, entre otras muchas, la STSJ de Madrid de 3 de diciembre de 2010 (recurso 5285/2010), la STSJ de Catalunya de junio de 2011 (recurso 1799/2011) o la SAN de 14 de mayo de 2019 (recurso 79/2019).

a principios de febrero de 2017, con ámbito territorial de actuación estatal y ámbito funcional circunscrito a las empresas del sector aeroespacial. Acto seguido constituyen una sección sindical en aquel centro de trabajo, donde dispone de 115 personas afiliadas, y reclaman los recursos anteriormente referidos. La dirección empresarial se los deniega argumentando que la nueva organización sindical no acredita presencia en los órganos unitarios porque, aunque una parte de las personas que integran el Comité de Empresa estén afiliadas a tal organización, fueron escogidas bajo las siglas de otro sindicato y por tanto no se cumplen los requisitos exigidos por el art. 8.2 de la LOLS.

Tras revisar la doctrina establecida por la STC 281/2005 y la relación de hechos probados, el TS afirma que:

El problema no se residencia en el estudio de los mayores o menores derechos de actuación sindical reconocidos en los arts. 8 y 10 de la LOLS, sino en el análisis de la actuación empresarial que niega la posibilidad de utilizar los sistemas de comunicación preexistentes, para valorar hasta qué punto puede calificarse como contraria al derecho de libertad sindical.

Añadiendo acto seguido que el nivel de implantación del sindicato en la empresa solo podría justificar la negativa empresarial “en supuestos extremos en los que el sindicato carezca de la más mínima implantación en la empresa”. En el caso de autos esa mínima implantación se considera sobradamente acreditada y, por tanto, el TS concluye que la actuación de la empresa lesiona el derecho de libertad sindical de AIRE<sup>6</sup>.

En resumidas cuentas, en virtud de esta sentencia el acceso a los instrumentos de comunicación digital existentes en la empresa no puede limitarse a las organizaciones sindicales más representativas, ni tampoco a las que acrediten presencia en los órganos de representación unitaria. El derecho existirá siempre que se demuestre una “mínima implantación en la empresa”, una exigencia que debe valorarse en términos de afiliación, bastando acreditar que existen personas afiliadas a la organización en varios centros de trabajo, o incluso en uno solo si su número es significativo, para poder dirigirse a través de aquellos instrumentos a la totalidad de la plantilla<sup>7</sup>.

La tercera aportación destacada de la jurisprudencia ordinaria es la atribución a la parte empresarial de la carga de la prueba en relación a la concurrencia de los límites. El pronunciamiento clave en este caso es la STS de 14 de julio de 2016 (recurso 199/2015). En

<sup>6</sup> El TS acaba confirmando la SAN de 30 de junio de 2017 (número 154/2017), que había estimado parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales promovida por AIRE reconociéndole el derecho a disfrutar de todos los medios de comunicación digital reclamados y una indemnización de 6000 euros para reparar los daños causados.

<sup>7</sup> Interesa destacar que, en el caso de autos, el sindicato AIRE plantea, entre otras reclamaciones, la creación de una cuenta de correo asignada a la sección sindical del centro de trabajo de Barajas y otra “para la comunicación con todos los trabajadores de la empresa”, así como las correspondientes listas de distribución. Todas estas peticiones son concedidas por la SAN de 30 de junio de 2017 (demanda 154/2017) posteriormente confirmada por la STS de 21 de febrero de 2019 (recurso 214/2017), aunque AIRE solo acredita afiliación en el centro de trabajo de Barajas (115 personas afiliadas) y en el de Getafe (4 personas afiliadas).

ella se analiza la negativa de Cruz Roja Española a facilitar a la sección sindical de CGT una cuenta de correo corporativa y el acceso a la lista de distribución de correo electrónico para toda la plantilla, esgrimiendo como único motivo que esos derechos tampoco se han reconocido al resto de secciones sindicales. Tras revisar la STC 281/2005 y la aplicación de su doctrina en varios pronunciamientos del propio TS, se concluye que:

De la conjunta integración de todas estas sentencias, se extrae que es la empresa a la que corresponde la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que puede suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores.

En el caso de autos, este criterio lleva a estimar la demanda formulada por el sindicato CGT, declarando la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por parte de la empleadora y condenándola a facilitar los medios reclamados.

Se trata sin duda de un pronunciamiento de enorme relevancia, que fuerza a rectificar el criterio seguido anteriormente en algunas sentencias de instancias inferiores<sup>8</sup> y merece una valoración positiva, porque resuelve una cuestión en la que la STC 281/2005 no había entrado y lo hace manteniendo la coherencia con la doctrina establecida en la misma. Si se defiende la existencia, como regla general, de un derecho de uso sindical de los instrumentos de comunicación digital implementados en la empresa que solo resulta excepcionado cuando concurren determinadas circunstancias, parece lógico exigir a la parte empresarial su acreditación si pretende desligarse de la obligación correlativa a aquel derecho. Sobre todo, porque está en juego el ejercicio de un derecho fundamental y también porque exigir a la parte laboral que demuestre la no concurrencia de aquellas comporta una prueba diabólica de muy difícil o imposible cumplimiento.

La cuarta aportación afecta a la configuración de uno de los límites del derecho de uso, concretamente al que exige que el uso sindical no genere mayores costes a la parte empresarial. El TS ha afrontado en dos ocasiones este límite, concretamente en la STS de 22 de junio de 2011 (recurso 153/2010) y en la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011), donde se establece una importante concreción para conseguir que su

---

<sup>8</sup> Sirva como ejemplo la SAN de 20 de mayo de 2011 (procedimiento 53/2011), que analiza la demanda de conflicto colectivo planteada por CC. OO. contra Atento Teleservicios de España, S. A. reclamando que se le reconozca el derecho a usar el correo electrónico y la intranet corporativa para distribuir información sindical. En su FJ 2º se afirma que “no puede olvidarse que también en los procesos de conflicto colectivo es de aplicación lo que dispone el art. 217.2 de la LEC cuando declara que corresponde al actor la carga de probar (...) y es la parte actora quien debió probar el extremo de que la utilización de los medios informáticos que la empresa posee no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador”. Dicha sentencia fue posteriormente confirmada por la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011) que, sin incorporar expresamente el criterio transcrito, asume íntegramente la fundamentación de la sentencia de instancia.

aplicación sea razonable. Veamos cuál es y cómo se articula revisando el primero de esos dos pronunciamientos.

La sentencia afronta el conflicto planteado en Leroy Merlin SLU por una demanda planteada por el sindicato CC. OO. reclamando que se le permitiese, tanto a él como al resto de organizaciones sindicales con presencia en la representación unitaria, la utilización del sistema de correo electrónico corporativo establecido por la empresa para transmitir información sindical y la atribución de un espacio exclusivo en la intranet con idéntica finalidad. La relación de hechos probados detalla que en cada una de las 47 tiendas de la empresa había 16 ordenadores adscritos a personas concretas y 40 de uso colectivo, y que el sistema de correo electrónico articulado permitía la comunicación interna de la plantilla y también que la dirección empresarial se dirigiese a ella. La petición sindical fue denegada argumentando que los recursos reclamados se habían establecido para uso exclusivamente empresarial, que no eran aptos para comunicaciones masivas y que adaptarlos para posibilitar un uso sindical resultaría muy costoso.

Centremos la atención en el último argumento. Ni en la relación de hechos probados ni en ningún otro apartado de la resolución del TS figura referencia alguna al coste que podría generar habilitar las herramientas de comunicación digital existentes en la empresa para uso sindical, pero cuando se revisan con detalle los fundamentos jurídicos de sentencia de instancia, la SAN de 12 de julio de 2010 (número 73/2010), se extrae que la demandada aportó un informe pericial, ratificado en el acto del juicio, en el que se acreditaba que:

La utilización de los medios de mensajería electrónica o la intranet supone un coste añadido para la empresa tanto en relación al espacio necesario para su transmisión a través de la red como por su securización (backup) o almacenamiento, además de la necesidad de destinar personal para su gestión y mantenimiento.

Coste que “supera los 20.000 euros” (no se concreta la cuantía exacta). La pericial aportada por la demandante, que cifraba el coste de la adaptación en 300 euros, no se toma en consideración porque “no conocía el sistema de la empresa”. En base a ello la sentencia de instancia concluye que “la demandante no ha acreditado la ausencia de costes” y tal consideración, junto con algún otro argumento, lleva a desestimar su pretensión. En sede casacional el sindicato plantea sin éxito una revisión fáctica respecto a esa carga económica<sup>9</sup> y el TS acaba desestimando el recurso al considerar que “la puesta a disposición de tales medios para los sindicatos comporta costes adicionales significativos para la empresa”.

---

<sup>9</sup> Se reclama, en concreto, la incorporación de un nuevo hecho probado en el que se haga constar que “el sistema informático instalado por Leroy Merlin SLU permite el envío masivo de correo electrónico sin coste excesivo”, pretensión que el TS desestima en el FJ 3º argumentando que el medio de prueba invocado para sostener la revisión fáctica “no es un documento en el sentido propio de la expresión, sino una prueba pericial documentada por escrito” y que, además, “no aporta nada en lo relativo al coste de utilización del sistema informático para los fines sindicales interesados”.



Queda delimitada, de esta forma, la entidad que deben revestir los costes para justificar una negativa empresarial. Si no son significativos, no podrá impedirse la utilización de los instrumentos de comunicación digital a las representaciones laborales. No cabe duda que tal concreción, posteriormente reiterada por la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011), constituye una exigencia lógica, pero su formulación expresa resulta útil para evitar que se desnaturalice la doctrina establecida por la STC 281/2005 y para excluir hipótesis donde el gasto que debe asumir la parte empresarial es de escasa entidad. No se incorporan pautas para valorar la exigencia, pero parece obvio que no podrá hacerse en términos neutros o puramente objetivos, sin atender a los elementos de contexto. Así, junto al importe de los costes, deberá atenderse a otros aspectos, como por ejemplo la dimensión de la plantilla destinataria de la información sindical, al número de representantes, a la estructura organizativa de la empresa e incluso a la existencia o no de vías de comunicación alternativas.

La quinta y última aportación destacada de la jurisprudencia ordinaria incide sobre dos derechos directamente relacionados con el derecho de uso: de una parte, el derecho a disponer de un local, reconocido a la representación unitaria y a las secciones de los sindicatos más representativos y de aquellos que tengan presencia en la representación unitaria (arts. 81 del TRLET y 8.2.c) de la LOLS, respectivamente); de otra, el derecho de las personas trabajadoras a comunicarse con sus órganos de representación.

Los preceptos legales citados en el párrafo anterior especifican que el local facilitado a las representaciones laborales debe ser “adecuado”, pero no ofrecen pautas para interpretar el adjetivo entrecomillado, que constituye un concepto jurídico indeterminado de compleja delimitación, pero la doctrina coincide en señalar que la exigencia de adecuación no afecta solo a las características interiores y exteriores del local (tamaño, ventilación, ubicación, accesibilidad, etc.) sino que también requiere que el espacio físico puesto a disposición cuente con una mínima dotación material (Ojeda Avilés, 2003, p. 12).

La determinación de cuáles son los concretos elementos materiales que la parte empresarial debe facilitar para dar correcto cumplimiento a sus obligaciones es una cuestión controvertida que siempre ha generado conflictividad. Durante las últimas décadas el foco de discusión se ha centrado en la denominada “adecuación tecnológica” (Baylos Grau y Valdés de la Vega, 2004, p. 135-137), que incluiría elementos como equipos informáticos, conexión a Internet, etc. Parece obvio que no existe una respuesta única y que la cuestión deberá valorarse y decidirse caso por caso, atendiendo a dos parámetros esenciales: de una parte, la función que cumple el local, que se concreta en el ordinario desarrollo de la actividad representativa<sup>10</sup>; de otra, el nivel de introducción de las TIC en el concreto ámbito empresarial donde se pone a disposición el local.

---

<sup>10</sup> El art. 8.2.c) de la LOLS señala, en concreto, que el local suministrado a las secciones sindicales se orienta a que “puedan desarrollar sus actividades” y el art. 81 del TRLET alude a “desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores”.

Pues bien, situada la cuestión en estos términos, la doctrina sentada por la STC 281/2005 resulta determinante, hasta el punto que en los supuestos donde las representaciones laborales tengan derecho a un local y también a utilizar los canales empresariales de comunicación digital, la parte empleadora deberá dotar aquél con los elementos necesarios para posibilitar el efectivo acceso a estos últimos, porque de lo contrario no podrá desarrollarse correctamente la actividad representativa. Existe una conexión directa entre el derecho de uso sindical objeto de estudio y la adecuación tecnológica del local, tanto en sentido positivo como negativo; una conexión que asume indirectamente la STS de 17 de junio de 2010 (recurso 68/2009) y de forma explícita diversas sentencias de órganos judiciales inferiores, como por ejemplo la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 30 de julio de 2007 (recurso 505/2007), la STSJ de Aragón de 25 de octubre de 2007 (recurso 801/2006), la STSJ de 12 de junio de 2008 (recurso 990/2008) o la STSJ de Aragón de 29 de junio de 2012 (recurso 352/2012).

Finalmente interesa destacar la incidencia que la construcción elaborada la jurisprudencia constitucional tiene sobre el derecho de las personas trabajadoras a comunicarse con sus órganos de representación. Aunque no se reconozca expresamente a nivel normativo, resulta consustancial a cualquier relación de representación que las personas integrantes del colectivo representado puedan dirigirse a aquellas que las representan cuando lo estimen necesario, y para que ese derecho de comunicación pueda hacerse efectivo se requieren espacios o canales que lo vehiculen. En el caso de las representaciones laborales las garantías instrumentales que la norma legal reconoce a estas últimas ofrecen diversas opciones, como por ejemplo los encuentros en el local sindical, la participación en las asambleas convocadas por la representación unitaria o, en el caso de las personas afiliadas, en las reuniones de su sección sindical. Parece razonable entender que la remisión de comunicados a través de correo electrónico u otros sistemas similares también abre una vía para esas comunicaciones, excepto que se indique expresamente un canal alternativo, como podría ser, por ejemplo, un buzón de sugerencias o peticiones accesible desde la intranet empresarial.

En resumidas cuentas, puede concluirse que el derecho de uso reconocido a las representaciones laborales genera, cuando se materializa en instrumentos digitales que permiten una comunicación bidireccional, un correlativo derecho de uso para las personas que integran el colectivo representado, orientado a posibilitar la comunicación entre ambas partes. En esta línea se sitúan las reglas sobre uso de las TIC que se establecen a través de convenio colectivo y también mediante protocolos empresariales, que a menudo reconocen de forma expresa la posibilidad de utilizar el correo electrónico profesional para contactar con la representación laboral, como ponen de manifiesto diversos estudios elaborados al respecto (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2011, pp. 367 y siguientes).

## 2.2. La cruz: ambigüedades e incoherencias

Como ya se apuntó, la intervención de la jurisdicción ordinaria en la delimitación y aplicación del derecho de uso reconocido por la STC 281/2005 también ha dado lugar a algunos pronunciamientos poco satisfactorios que pueden dificultar, o en algunos casos incluso impedir, el efectivo acceso por parte de las representaciones laborales a los canales de comunicación digital existentes en la empresa. Me limitaré a destacar dos que considero especialmente relevantes.

El primero es la dificultad para incorporar a la representación unitaria entre los sujetos titulares del derecho de uso. A esta le corresponde, al igual que a la representación sindical, la defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras y para llevar a cabo esta tarea resulta esencial que pueda trasladar a la plantilla la información y las opiniones que estimen convenientes de forma rápida y eficiente. Así pues, desde una perspectiva puramente funcional, estaría perfectamente justificada la extensión a la representación unitaria del derecho de uso de los instrumentos de comunicación digital existentes en la empresa. No obstante, la fundamentación de la STC 281/2005 pone en duda tal extensión dado que, como ya se ha indicado, ese derecho de uso se construye a partir del derecho de acción sindical, uno de los contenidos esenciales de la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 de la CE, y existe una consolidada doctrina del TC que deja a la representación unitaria fuera de la cobertura otorgada por ese derecho fundamental<sup>11</sup>. Ello ha llevado a la mayoría de la doctrina a negar el derecho de uso a la representación unitaria, excepto que se le haya reconocido de forma expresa a través de la negociación colectiva (véanse, por ejemplo, Roldán Martínez y Herreros López, 2008, pp. 140-142; Tapia Hermida, 2006, p. 170) o que se trate de un órgano sindicalizado (Moraru, 2020, p. 155), aunque también hay quien se posiciona a favor de un reconocimiento sin matices (Sempere Navarro y San Martín Mazzuconi, 2005, p. 129). Hasta la fecha el TS no se ha pronunciado directamente sobre la cuestión, a pesar de haber tenido la oportunidad de hacerlo<sup>12</sup>; un silencio que genera una gran inseguridad jurídica en relación a una cuestión de enorme trascendencia.

Igual de criticable es el escaso rigor que se aprecia en la aplicación de diversos criterios expuestos en el apartado anterior cuando se valoran con detenimiento la fundamentación de algunas sentencias judiciales, particularmente en relación a la atribución de la carga de la prueba sobre la parte empresarial y a la exigencia de una mínima entidad en los gastos generados por la adaptación de los canales de comunicación digital para que pueda excluirse al uso sindical. La argumentación seguida por la STS de 22 de junio de

<sup>11</sup> Sirva como ejemplo la STC 95/1996, de 29 de mayo.

<sup>12</sup> Por ejemplo en la STS de 13 de septiembre de 2016 (recurso 206/2015), que parece asumir *de facto* la extensión del derecho de uso a los órganos de representación unitaria, dado que aplica la doctrina establecida por la STC 281/2005 a un caso que tiene origen en la demanda de conflicto colectivo presentada por el Comité Interempresas de Radio Televisión de Galicia, Televisión de Galicia y Radio Galega, reclamando la anulación parcial de la normativa de uso elaborada por la dirección del grupo empresarial, que prohibía a todo el personal el uso del correo electrónico y otros recursos telemáticos “*para temas no directamente relacionados con su actividad y los cometidos del puesto de trabajo*”.

2011 (recurso 153/2010) y en la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011), comentadas anteriormente, constituyen un buen ejemplo para ilustrar esta afirmación.

Adviértase que en ambas sentencias el conflicto se plantea en grandes empresas, con plantillas de miles de trabajadores y múltiples centros de trabajo dispersos por todo el territorio español, donde las comunicaciones internas se canalizan esencialmente por vía digital. Así, por ejemplo, en el caso planteado en Atento Teleservicios España SA, el coste de adaptar al uso sindical la intranet que la dirección de la empresa utiliza habitualmente para dirigirse a la plantilla sería tan solo de 3,24 euros por persona<sup>13</sup>, una circunstancia que no se valora ni en instancia ni en casación. Además, con ese pequeño coste se abriría una vía de comunicación eficiente en una organización donde existe una notable implantación sindical y unitaria (12 Comités de Empresa con 248 integrantes)<sup>14</sup> y una estructura organizativa que dificulta enormemente la transmisión de información sindical por las vías tradicionales, particularmente cuando esta quiera dirigirse a la totalidad de la plantilla o a varios centros de trabajo<sup>15</sup>.

También merece ser criticada la forma como se plantea y resuelve la prueba. Resulta sintomático que el elemento que acabe decantando la balanza sean los informes periciales aportados por la parte empresarial, a menudo elaborados por personal de la misma empresa, rechazándose los presentados por los sindicatos demandantes, en la mayoría de ocasiones porque se considera que han sido elaborados con desconocimiento de las herramientas de comunicación sindical reclamadas. Dejando al margen los eventuales errores procesales que, en su caso, hayan podido motivar estos rechazos, la impresión global que se extrae es que la parte laboral se hallará por regla general en una relación de clara inferioridad en lo que refiere a la prueba, con pocas opciones de defensa efectiva si la contraparte aporta un informe técnico donde se establece que el uso sindical implicará costes adicionales para la parte empresarial. Además, la exigencia en relación a la concreción de esos informes no siempre está al nivel que sería deseable<sup>16</sup> y en ocasiones no se valoran con suficiente rigor, bastando la acreditación de un coste para negar el

---

<sup>13</sup> Resultado de dividir los 26.880 euros (coste total de la adaptación) entre las 8.300 personas que integran la plantilla. Debería añadirse el coste de mantenimiento anual de la intranet, una vez operada la ampliación, que el informe pericial apunta sin establecer ninguna cifra concreta.

<sup>14</sup> Tan importante es, en mi opinión, valorar la dimensión del colectivo destinatario de la información sindical, como el número de representaciones que podrían beneficiarse de la herramienta digital.

<sup>15</sup> Resulta obvio que en tales casos la publicación de comunicados en el tablón de anuncios del centro de trabajo, la convocatoria de reuniones o la entrega física y personal de los comunicados, por citar algunos de los más habituales, serán mecanismos poco eficientes y, en ocasiones, de difícil o imposible articulación. A mi entender, este es un elemento que no puede dejar de valorarse en aras a determinar si el coste que deberá soportar la parte empresarial es o no excesivo. Una cosa es que el acceso a los instrumentos de comunicación digital refuerce o mejore otros canales ya existentes que cumplen con mínima adecuación su función, y otra bien distinta que tal acceso sea imprescindible para llevar a cabo determinadas comunicaciones sindicales.

<sup>16</sup> Así, por ejemplo, en el caso resuelto por la STS de 17 de mayo de 2012 (recurso 202/2011), los informes técnicos que basan la denegación de la demanda sindical aluden a los "costes de mantenimiento anual" que generaría el mantenimiento del sistema de correo electrónico y la intranet una vez habilitados para el uso sindical.

conjunto de instrumentos reclamados, aunque la inversión de adaptación solo venga requerida por algunos de ellos<sup>17</sup>.

### 3. LA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La intervención de la negociación colectiva en la ordenación del uso sindical de los instrumentos empresariales de comunicación digital ha sido reclamada en múltiples ocasiones por la doctrina, que la ha considerado la vía “más adecuada” (Roqueta Buj, 2006, p. 9) y “más eficaz” (Roig Batalla, 2011, p. 114) para incrementar el nivel de seguridad jurídica en esta materia. Ahora bien ¿Cuál es el concreto papel que puede desarrollar esa fuente normativa?

La construcción elaborada por la STC 281/2005 condiciona directamente la intervención de la negociación colectiva, porque el derecho de uso sindical de los mecanismos de comunicación digital de titularidad empresarial constituye, tal y como ha sido configurado por dicha sentencia, un límite infranqueable para los convenios y acuerdos colectivos. Estos pueden desarrollar una importante función de complementariedad, identificando los medios concretos que se ponen a disposición, concretando los criterios de utilización, articulando de mecanismos para asegurar el respeto de los límites establecidos o incorporando otras previsiones similares. Pero no solo eso: también pueden ampliar el derecho de uso reconocido por la doctrina constitucional configurando una clásica relación de suplementariedad; ampliación que puede concretarse por vías muy diversas (por ejemplo, obligando a la parte empresarial asumir los costes que implique la adaptación para uso sindical de la intranet empresarial o forzándola a crear un sistema de comunicación que sirva a tal fin).

La intervención puede llevarse a cabo tanto a través de la negociación colectiva sectorial como mediante la de ámbito empresarial, aunque el espacio natural para desarrollar las regulaciones más detalladas sea este último, porque solo en él se tendrá un conocimiento exacto de las características concretas de los medios de comunicación digital implicados, que pueden presentar perfiles diversos en cada organización productiva.

Diversos estudios ponen de manifiesto que durante los últimos años el tratamiento dispensado por los instrumentos colectivos a la materia que nos ocupa ha adquirido progresiva importancia, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, particularmente en el ámbito empresarial (Gala Durán, 2007, pp. 231-313; Torrents Margalef, 2006, pp. 327-

---

<sup>17</sup> En el mismo caso referido en la anterior nota a pie, una vez verificado que la creación de 6.500 cuentas de correo electrónico para el personal que no dispone de este medio generaría un coste muy importante, el TS descarta también permitir la transmisión de información sindical por ese medio a la parte de la plantilla que sí dispone de él (unas 1.800 personas) porque, en su opinión, “el modo en que se lleva a cabo el planteamiento de la pretensión de los sindicatos no permite hacer un análisis parcial de la misma”, añadiendo acto seguido que “El eventual acogimiento de la primera de las súplicas de la demanda hubiera exigido, no solo la creación de las cuentas de correo electrónico de los propios representantes sindicales, sino el desglose e la posibilidad material de su configuración y de sus costes”. Conviene recordar que tal pretensión se desglosa en varias peticiones, la primera de las cuales es que se reconozca a los sindicatos el derecho a transmitir información sindical “a través de los medios informáticos que utiliza la empresa”.

350; y Campal Martínez, 2011, pp. 261-301). Así lo evidencia también el análisis de los convenios publicados en el BOE y los boletines oficiales de ámbito autonómico de los años 2018, 2019 y 2020, que ha permitido extraer cuatro importantes conclusiones<sup>18</sup>:

1) El peso en la negociación colectiva que tiene el uso sindical de los mecanismos de comunicación digital es todavía poco significativo, a pesar del incremento experimentado durante los últimos años. El porcentaje de instrumentos colectivos que incorporan alguna referencia sobre la materia no supera el 10 % del total y a menudo son regulaciones que no aportan ninguna novedad, porque se limitan a efectuar declaraciones genéricas o a reproducir, total o parcialmente, la construcción elaborada por la STC 281/2005.

2) Las pocas cláusulas convencionales que realmente entran a regular la cuestión que nos ocupa efectúan, por regla general, aportaciones muy interesantes, entre las que destacan la atribución generalizada del derecho de uso tanto a la representación sindical como a la unitaria, la concreción de sus condiciones de ejercicio con pautas razonables (fijando el número mensajes a enviar, su dimensión máxima, la franja horaria en que pueden ser remitidos, etc.) o la ordenación de los diversos canales de comunicación existentes en la empresa en función de las características de la comunicación (normalmente reservando la intranet para las comunicaciones masivas y el correo electrónico para las de alcance más restringido y las individuales).

3) Existen previsiones claramente incompatibles con la jurisprudencia constitucional que deberían ser revisadas. Destacan, particularmente, la restricción del derecho de uso a determinadas representaciones sindicales (normalmente las que pertenezcan a organizaciones más representativas y/o a las que tengan presencia en la representación unitaria) o las facultades unilaterales que se reconocen a la parte empresarial cuando aprecie usos excesivos o desviados, claramente incompatibles con el principio de proporcionalidad que debe regir estas intervenciones (Valle Muñoz, 2020, pp. 109-119).

#### 4. CONCLUSIONES

La STC 281/2005 supuso sin duda un paso adelante muy importante en el acceso de las representaciones laborales a los instrumentos de comunicación digital de titularidad empresarial, particularmente a la intranet y al correo electrónico, para el desarrollo de la función representativa. No obstante, los límites impuestos por la propia doctrina constitucional al derecho de uso y la forma como han sido aplicados por la jurisdicción ordinaria, han supuesto en la práctica un obstáculo importante, a menudo insuperable, para el efectivo acceso a esos instrumentos.

Resulta más necesario que nunca abordar la actualización del marco legal sobre los instrumentos de comunicación de las representaciones laborales, para garantizarles, desde

---

<sup>18</sup> Dado el espacio del que dispongo me limitaré a enunciar las más destacadas, sin referenciar los instrumentos colectivos que incorporan las distintas regulaciones ni ofrecer ejemplos concretos. Para obtener una visión más detallada pueden consultarse las páginas 115 a 141 del estudio que sirve de base a este artículo, citado en la primera nota a pie.

la norma heterónoma y con carácter general, el derecho a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital en el ejercicio de sus funciones. Una actualización que ha sido reclamada con insistencia desde múltiples sectores, que ya se ha llevado a cabo en algunos países de nuestro entorno<sup>19</sup> y que resulta imprescindible para dar cumplimiento al art. 2.1 del Convenio 135 de la OIT, conforme al cual las representaciones laborales deben disponer de las “*facilidades apropiadas*” para un “*desempeño rápido y eficaz de sus funciones*”<sup>20</sup>. Existen al respecto diversas e interesantes propuestas, tanto a nivel parlamentario<sup>21</sup>, como de origen doctrinal (véase, por ejemplo, Nieto Rojas, 2015, p. 324), pero no quiero finalizar este artículo sin apuntar las que, a mi entender, deberían ser las líneas maestras de esta adecuación normativa, para contribuir a reactivar un debate tan necesario como inaplazable. Procedo a exponerlas agrupadas en cuatro puntos.

Primero. Por lo que refiere al ámbito subjetivo, el derecho a usar los instrumentos empresariales de comunicación digital debería extenderse tanto a la representación sindical como a la unitaria. En el caso de la primera, la relevancia que adquiere en relación al derecho de actividad sindical, contenido esencial del derecho de libertad sindical, debería llevar a reconocerlo con carácter general a todas las organizaciones sindicales con implantación en la empresa o, como mínimo, a aquellas que hayan constituido una sección sindical, sin que ello impida realizar reconocimientos singulares o cualificados a las que ostenten mayor nivel de representatividad, en correspondencia con el tratamiento diferenciado que efectúa la propia LOLS en relación a otros derechos instrumentales.

Segundo. Desde una perspectiva objetiva, el derecho de uso debería abarcar los instrumentos de comunicación digital existentes en la empresa, en la medida necesaria para el adecuado ejercicio de la actividad representativa, obligando a la parte empresarial a ponerlos a disposición y a introducir los ajustes necesarios para compatibilizar el uso productivo con el sindical, asumiendo el eventual coste que estos puedan generar. Se trataría, en definitiva, de garantizar que las representaciones laborales puedan dirigirse a la

---

<sup>19</sup> Es el caso de Francia, donde la cuestión se aborda por primera a nivel legal en el año 2004, incorporando una regla expresa en el art. L2142-6 del Código de Trabajo que remite la ordenación a la negociación colectiva. Tras diversas reformas, la última efectuada mediante la Ley número 2016-1088, de 8 de agosto, en la actualidad se permite que a través de acuerdo de empresa se definan “las condiciones y modalidades de difusión de la información sindical utilizando las herramientas digitales disponibles en la empresa”, añadiendo a continuación que a falta del mismo solo podrá reclamarse la utilización “de una página web sindical accesible a través de la intranet empresarial, si la hubiere”. Esta última especificación es una de las principales novedades introducidas en 2016, dado que con anterioridad el uso de la intranet y del sistema de mensajería electrónica existentes en la empresa solo era posible si se había reconocido previamente a través de acuerdo de empresa.

<sup>20</sup> Conviene tener presente que, en base a este precepto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido en varios de sus informes el derecho de los sindicatos a utilizar el correo electrónico empresarial. Es el caso, por ejemplo, del Informe 362 (2011), Caso número 1816 o el Informe 367 (2013), Caso número 2816.

<sup>21</sup> Sirvan como ejemplo, a nivel parlamentario, la Proposición de ley de modificación del art. 81 del TRLET y de los arts. 8.1 y 8.2 de la LOLS, presentada por el Grupo parlamentario Mixto en el Senado el 17 de mayo de 2001 (Boletín Oficial de las Cortes Generales —Senado—, VII Legislatura, de 18 de mayo de 2001).

plantilla por los mismos canales que utiliza la dirección empresarial y en similares condiciones.

Tercero. En este nuevo escenario, el papel de la negociación colectiva continuaría siendo extremadamente importante, porque a ella le correspondería completar el marco legal especificando los concretos instrumentos de comunicación que deben ponerse a disposición de las representaciones laborales, las condiciones de uso y otros aspectos vinculados, siendo aconsejable una llamada expresa a su intervención. Además, también podría desarrollarse la tradicional función de complementariedad que, en este contexto, podría llevar, por ejemplo, a imponer a la parte empresarial la implantación de instrumentos de comunicación nuevos, diferentes a los existentes en la empresa, para el ejercicio de la actividad representativa. Interesa apuntar finalmente que debería atribuirse a la negociación colectiva la posibilidad de suprimir el tablón de anuncios tradicional cuando se considere que, atendiendo a las características del sector y/o de la empresa, ese instrumento no tiene sentido y se ha garantizado una alternativa adecuada en formato digital.

Cuarto. El reconocimiento expreso a nivel legal y con carácter general de un derecho de uso en los términos indicados no debería afectar a las reglas establecidas por el art. 19.2 del RDL 28/2020 en relación al trabajo a distancia. La prestación de servicios fuera de las instalaciones empresariales durante una parte significativa de la jornada o, si se prefiere, de forma “regular”, genera necesidades específicas en relación a la función representativa, que requieren una intensificación del derecho de uso y de las correlativas obligaciones que genera a la parte empleadora, si realmente se quiere garantizar una equiparación efectiva entre las personas que trabajan de forma presencial y las que lo hacen a distancia en materia de derechos colectivos. La regulación efectuada por aquel precepto es satisfactoria y, por tanto, debería mantenerse. No solo eso: resulta obligado valorar seriamente su extensión a otras hipótesis de trabajo a distancia excluidas del campo de aplicación del RDL 28/2020 e incluso a hipótesis donde la prestación de servicios realizada fuera de los locales de la empresa no tiene entidad suficiente para merecer aquella calificación.

## REFERENCIAS

- Baylos Grau, Antonio & Valdés de la Vega, Berta (2004). El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo. En Alarcón Caracuel, Manuel Ramón & Esteban Legarreta, Ricardo (Dirs.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo* (pp. 121-159), Bomarzo.
- Campal Martínez, Mariano (2011). La libertad sindical y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el ejercicio de las libertades de expresión e información por los representantes de los trabajadores. *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27, 261-301.
- Desdentado Daroca, Elena (2010). El uso sindical de los sistemas de comunicación de la empresa. Más allá de la doctrina constitucional. *Aranzadi Social*, 1, 1-12.



- Falguera i Baró, Miquel (2006). Comunicación sindical a través de medios electrónicos. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales (conflicto CCOO vs. BBVA), *IUSLabor*, 1, 1-8.  
<https://www.upf.edu/documents/3885005/3889500/FalgueraBaroComunicacionSindical.pdf/e7d54c3a-b196-4fed-9ab2-f1489ca3fd03>
- Gala Durán, Carolina (2007). La reciente negociación colectiva en el ámbito del uso de Internet y del correo electrónico. En Antoni Roig Batalla (Dir.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e Internet en la empresa* (pp. 231-313). Tirant lo Blanch.
- Moraru, Gratiela-Florentina (2020). *Los derechos de comunicación de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Bomarzo.
- Navarro Nieto, Federico (2017). El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas Laborales*, 138, 49-84.
- Nieto Rojas, Patricia (2015). *La representación de los trabajadores en la empresa*. Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid.  
[https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21492/patricia\\_nieto\\_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/21492/patricia_nieto_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojeda Avilés, Antonio (2003). Locales y tablón de anuncios”, *Aranzadi Social*, 22, 1555-1588.
- Pastor Martínez, Alberto (2018). Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas «colaborativas» y en entornos virtuales. *IUSLabor*, 2, 214-233. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i02.06>
- Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz (2011). La regulación, mediante códigos, del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales. En José Luis Goñi Sein (Dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta* (pp. 357-411). La Ley.
- Roig Batalla, Antoni (2011). El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales. En Antoni Roig Batalla (Dir.) *El uso laboral y sindical del correo electrónico e Internet en la empresa* (pp. 21-123). Tirant lo Blanch.
- Roldán Martínez, Aránzazu & Herreros López, Juan Manuel (2008). El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos o de comunicación propiedad de la empresa (aplicación por los Tribunales de la STC 281/2005)”, *Aranzadi Social*, 11, 123-143.
- Roqueta Buj, Remedios (2006). El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005. *Actualidad Laboral*, 3, 1-12.
- Sempere Navarro, Antonio-Vicente & San Martín Mazzuconi, Carolina (2005). El uso del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre. *Aranzadi Social*, 17, 1-15.
- Solà i Monells, Xavier (2021). *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*. Bomarzo.
- Tapia Hermida, Antonio (2006). Uso del correo electrónico para transmitir información de naturaleza laboral y sindical a los trabajadores por las organizaciones sindicales, en los

centros de trabajo y durante la jornada laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 276, 141-170.

Tascón López, Rodrigo (2006). La utilización del correo electrónico corporativo de la empresa como cauce adecuado para distribuir información sindical. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 276, 171-180.

Torrents Margalef, Jorge (2006). La disposición de las tecnologías de la información y comunicación al servicio de los representantes de los trabajadores. En Ricardo Escudero Rodríguez (Coord.), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (pp. 327-348). Tirant lo Blanch.

Valle Muñoz, Francisco Andrés (2019). La incidencia de las nuevas tecnologías en la transmisión sindical de información en la empresa. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 136-182.

Valle Muñoz, Francisco Andrés (2020). El control empresarial del uso de dispositivos digitales con fines sindicales”, *IUSLabor*, 3, pp. 101-122.  
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2020.i03.04>

---

## XAVIER SOLÀ I MONELLS

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UAB. Autor de diversas monografías, artículos de revista y capítulos de libro, sus principales líneas de investigación se centran en las temáticas vinculadas al marco jurídico laboral individual y colectivo.

<https://orcid.org/0000-0002-9047-1097>

### Referencia normalizada

Solà i Monells, Xavier (2021). El acceso a las TIC para el desarrollo de la actividad representativa laboral en la empresa. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 153-170.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.98>