

derechos sindicales en la red

nuevos tiempos, mismos derechos



tu sindicato

www.ccoo.es



DERECHOS SINDICALES EN LA RED

Desde CC.OO, nos proponemos desarrollar una campaña a favor del reconocimiento de los derechos sindicales en la red.

Esta campaña¹ tiene que ver con la evolución tecnológica de los medios de información y comunicación. El desarrollo tecnológico ha provocado la aparición de “conceptos” y “espacios” que el legislador no podía tener en cuenta al dictar la Ley. Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) han modificado radicalmente los medios y modos de información y comunicación, tanto individuales como corporativos, y han afectado a todas las relaciones humanas, tanto sociales como laborales.

Este hecho no puede ser excluido del conflicto social capital/trabajo en cuanto al mantenimiento de medios de comunicación, expresión y contacto sindicales, hoy en día casi arqueológicos. Es por eso imprescindible en estos momentos adecuar los derechos sindicales ya consolidados a las nuevas situaciones: los "viejos derechos" necesitan "nuevas plataformas".

Evidentemente, cuando el legislador estableció los derechos que, para generalizar denominaremos como de “comunicación e información” (tanto para los trabajadores sindicados como para el conjunto de las plantillas) sólo podía tener en cuenta los medios y modos de comunicación y difusión de la información existentes en aquel momento. Los derechos generales contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, como los de “Derecho a tablón de anuncios”; o los regulados por la Ley Orgánica de Libertad Sindical con posterioridad

¹ Sobre este mismo tema, la UNI (Union Network Internacional) lanzó una campaña pionera "Derechos en línea para los trabajadores en línea" en marzo de 1998. La campaña, tal y como se ha desarrollado desde entonces, tiene un objetivo estratégico clave: asegurar, en un momento en que los medios de comunicación electrónicos están adquiriendo una importancia creciente en el puesto de trabajo, que los trabajadores y sus órganos de representación tengan acceso, como derecho, a estas redes de información y comunicación

(artículos 8.1.a y 8.2.b), estaban acordes con los medios y tecnologías entonces disponibles.

Pretender, como hacen determinados segmentos empresariales, reducir las actuales posibilidades de comunicación a la *literalidad* de los procedimientos legislados, tratando de mantener la “revolución de las comunicaciones” a las puertas de su empresa es, sencillamente, inconcebible y ajeno al espíritu legislador.

Por otro lado, esta actitud resulta sumamente incongruente. Las empresas utilizan a discreción estos medios para dirigirse a los trabajadores no sólo para cuestiones propias y específicas de la actividad directiva. Además de para incrementar la productividad particular y colectiva, estos medios se utilizan para reorganizar los medios y métodos de comunicación interna desde lo colectivo hasta el puesto de trabajo; para reforzar los procedimientos de formación en el puesto que permite reducir el nivel de gastos en esta materia, para aplicar inmediatamente las correcciones y novedades del puesto y un largo etcétera.

La ofensiva sindical en este terreno *no puede ser reactiva o de respuesta legal, sino ofensiva* en el sentido de la reinterpretación de los derechos a la luz de las modificaciones radicales que la COMUNICACIÓN, sus procedimientos y tecnologías han sufrido.

El derecho a la información en general, como derecho abstracto y de mayor rango, no puede ser limitado a la disponibilidad de los medios que existían en el momento de legislar; el derecho trasciende a estos (que son sólo “medios”) y, por lo tanto, lo que corresponde es la adaptación automática del derecho a la disponibilidad de los medios tecnológicos existentes en cada momento.

El Senado aprobó el pasado 28 de noviembre por unanimidad una moción en la que *"insta al Gobierno a que, en el plazo más breve posible, estudie la forma de poner en marcha las medidas necesarias para considerar el correo electrónico e Internet como instrumentos de comunicación e información de los trabajadores con sus representantes sindicales y viceversa, siempre que la actividad y características generales de las empresas lo permitan, facilitando el acceso de los trabajadores y sus representantes sindicales al correo electrónico e Internet en la empresa, con garantía de inviolabilidad de las comunicaciones conforme al marco legal vigente"*. Seis meses después, se sigue judicializando la vida laboral ante la falta de concreción normativa del legislador.

Por tanto, es necesaria una acción sindical coordinada para utilizando todos los medios y recursos (incluyendo la utilización intensiva de los recursos tecnológicos aunque esté “aparentemente” prohibido), proceder paralelamente a una ofensiva general en el nivel institucional (Gobierno y Parlamento), así como a plantear como primera cuestión la adaptación del derecho de información a las tecnologías disponibles en la negociación colectiva.

LOS DERECHOS SINDICALES EN LA RED Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

USO DEMOCRÁTICO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El uso de las NTIC en el desarrollo del trabajo se ha extendido a trabajadores (y especialmente teletrabajadores) de muchos sectores. Pero debemos rechazar todo intento de reducir exclusivamente su uso al ámbito comercial o empresarial, ya que las posibilidades que ofrecen estas nuevas tecnologías

conllevan riesgos si su poder de comunicación y de producción no es compensado con el ejercicio de sus derechos y libertades básicas.

Es por ello un derecho imprescindible poder utilizar las NTIC para acceder a bienes tan preciados como la información y la comunicación, y necesarios para ejercitar la defensa de nuestros legítimos intereses. Por eso, proponemos que se reconozca:

- El derecho de cada trabajador a un buzón personal de correo electrónico en la empresa.
- El derecho de los sindicatos a comunicarse con los trabajadores a través de un buzón sindical de libre acceso en las empresas.
- Libre acceso de los representantes sindicales al correo electrónico e Internet en la empresa para el desarrollo de su actividad sindical.
- Libre acceso de los trabajadores al correo electrónico y a las páginas de Internet sindicales para obtener información laboral en la empresa.
- Que las empresas respeten la inviolabilidad de las comunicaciones, también a través de Internet.
- Libre acceso desde el puesto de trabajo a un tablón electrónico y a un grupo de noticias de carácter sindical a través de la intranet corporativa.

Derechos que podrían regularse en un convenio específico entre el sindicato y la empresa.

EL USO DE LA RED Y OTRAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN LLEGA A LOS TRIBUNALES

La utilización de las nuevas tecnologías por los trabajadores y los sindicatos en el seno de la empresas, para enviar y recibir mensajes a través del correo

electrónico, ha sido objeto de diversos pronunciamientos judiciales de gran interés.

El primero de ellos se refiere a una demanda de conflicto colectivo presentada por COMFÍA CC.OO. contra el BBVA y resuelta por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha 2-2-2001. Se postulaba en la demanda el derecho del sindicato y de sus secciones sindicales a transmitir noticias de interés sindical a los afiliados y a los trabajadores en general, a través del correo electrónico. Tras ratificar la competencia del orden social para conocer sobre la cuestión planteada, la Sala considera que “son evidentes los beneficios que la informática e Internet prestan a sus usuarios en el campo de la comunicación, con un manifiesto ahorro económico por la sustitución de otros soportes de información, como correo postal, teléfono o fax, con mayor celeridad y eficacia que aquéllos”.

Reconoce la sentencia que el sindicato ya venía usando ese medio para comunicarse con los trabajadores y que la propia entidad demandada reconoció que “el correo electrónico es una herramienta de productividad que el grupo pone a disposición de sus empleados para el desarrollo de las funciones que les tiene encomendadas”, por lo que deduce la Sala que no existe impedimento para el uso sindical del correo electrónico, sin que este uso “rebase la normalidad”.

Considera la Sala que es preciso ordenar por convenio, acuerdo de empresa u otros medios legales, la utilización de la red de la empresa para regular el acceso de los sindicatos y de los trabajadores a los medios electrónicos, pero concluye estimando parcialmente la demanda de CC.OO. y declara el derecho del sindicato y de sus secciones sindicales en las empresas del grupo BBVA a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y trabajadores en general, a través del correo electrónico con la mesura y normalidad inocua con que lo venía realizando.

Por otro lado, el Juzgado de lo Social número 31 de Madrid ha declarado nulo el despido de un sindicalista y, por tanto, obliga a su readmisión inmediata, por considerar que la empresa NCR ha vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador al pinchar su correo electrónico para intentar probar su escasa productividad.

El presidente del comité de empresa y miembro del comité europeo de la compañía, fue despedido por hacer uso “indebido” del correo electrónico, al haber comprobado la empresa que había realizado 1.623 conexiones con Internet.

El juez considera que el uso que el trabajador hizo del correo está justificado por su cargo sindical y que el rastreo que hizo la empresa del ordenador del trabajador vulnera el derecho a la intimidad, pues se “sacrificó innecesariamente” este derecho, “ya que en el ordenador del operario había numerosos datos y estrategias sindicales”, por lo que se vulneran igualmente los derechos básicos de libertad sindical. En definitiva, el espionaje realizado por la empresa en el correo electrónico del sindicalista vulnera sus derechos fundamentales, tanto a la intimidad como a la libertad sindical.