



Unió General de Treballadors
de Catalunya

L'ÚS DE LES NOVES TECNOLOGIES EN L'ÀMBIT DE LES RELACIONS LABORALS

Març 2006



1. INTRODUCCIÓ

Les noves tecnologies han transformat les formes tradicionals i clàssiques de treball i n'han configurat una de nova, que aporta i planteja nous reptes en els sistemes productius. La utilització d'internet i del correu electrònic és inherent a una societat en avenç continu, que afecta l'àmbit empresarial, però també el de les organitzacions sindicals, que tenen nous mitjans comunicatius per reforçar l'acció sindical. La revolució tecnològica ha permès canviar els antics fulls informatius, de paper, per portals sindicals i notificacions electròniques. De fet, si parlem de webs corporatives, avui dia podem constatar que els portals de les organitzacions sindicals són més visitades respecte als portals, per exemple, dels principals partits polítics de l'Estat, se situen en les posicions 45.000¹ i 80.000 del rànquing, respectivament.

Situant-nos en l'eix central del tema que ens ocupa, l'ús del correu electrònic en el centre de treball té una gran complexitat jurídica i una creixent afectació en l'àmbit de les relacions laborals. Per això, cal reiterar la disposició i conveniència de resoldre pacíficament i amb el major equilibri possible els conflictes motivats per l'augment en l'ús de les TIC. En aquest sentit, res distingeix la negociació d'aquest concepte d'altres compromisos que històricament hem vingut assumint en l'àmbit de la negociació col·lectiva. De fet, de 1888 ençà la nostra organització sempre ha mirat de promoure noves reivindicacions per adequar-nos a les exigències i necessitats dels treballadors, afiliats o no, remarcant sempre la nostra vocació de defensa universal i d'adequació a les noves realitats.

2. L'AIC I LA UTILITZACIÓ DE LES NOVES TECNOLOGIES

En aquesta direcció van encaminades, per exemple, **les orientacions a la negociació col·lectiva en matèria d'ús de les noves tecnologies que fa el II Acord Interprofessional de Catalunya².** En concret, qualsevol Acord d'aquestes característiques hauria de perseguir l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, per la qual cosa indica com a convenient que la negociació col·lectiva reguli l'ús de la xarxa per part de la representació legal i/o sindical, ja sigui en les comunicacions amb els treballadors i/o afiliats o en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte les garanties per a un ús adequat. I, altrament, qualsevol acord o codi d'ús de les TIC a l'empresa hauria de fer constar entre les garanties necessàries les de: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

¹ Font: www.europeansocialsurvey.org.

² II AIC Vigència 2005-2007.

3. REGULACIÓ LEGAL I L'ÚS DE LES TECNOLOGIES A L'ÀMBIT LABORAL

Quant a la regulació legal, **l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors recull com a forma de comunicació el tauler d'anuncis³**. Una primera lectura d'aquest precepte ens podria suggerir que l'única forma de comunicació que disposa un comitè d'empresa o un delegat de personal és aquesta.

Potser una reflexió superficial i simplista ens conduiria a aquesta conclusió, però l'aprofundiment en la matèria i la interpretació actualitzada i extensiva de la llei ens aporta solucions coherents que no es contraposen ni al sentit comú ni a l'avenç socioeconòmic. **És més, l'obsolescència d'aquest precepte es deu a la falta d'una actualització o revisió de l'article 81, que en el moment de la seva regulació s'adaptava a aquella realitat, però ara és necessari fer-ne una revisió per ajustar-se a la nova realitat.**

La Llei orgànica 11/1985, del 2 d'agost, de llibertat sindical, a l'article 8.1. b), reconeix als treballadors afiliats a un sindicat que a l'àmbit de l'empresa o centre de treball podran distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. Aquesta mateixa norma al precepte 8.2. a) estipula que l'empresa té l'obligació de posar a disposició de les seccions sindicals dels sindicats més representatius un tauler d'anuncis en un lloc que sigui adequat i accessible, amb la finalitat de difondre els avisos que puguin interessar als afiliats a un sindicat i als treballadors en general.

Tal com s'avançava en línies anteriors, la negociació entre les parts ha permès incloure estipulacions convencionals al conveni col·lectiu (usualment d'empresa), per tal de regular l'ús del correu electrònic. En definitiva, la pràctica negociada ens demostra que és possible cercar solucions pacífiques que compatibilitzin el dret a l'ús de les TIC per part del treballador sense pertorbar el normal desenvolupament del treball a l'empresa i sense afectar el patrimoni ni els recursos de l'empresa. Així tenim, per exemple, el supòsit de l'empresa Telefónica d'Espanya, que al conveni d'aplicació 2001-2002 va introduir per primera vegada una clàusula d'aquest tipus en la qual s'estipulava bàsicament: "... existeix a l'empresa un portal on s'accedeix a través de la intranet de l'empresa, anomenat e.domus o portal de l'empleat. El tauler sindical està a disposició dels sindicats que tinguin representació al Comitè Intercentres, des d'aquí es pot accedir directament a les pàgines web dels sindicats que tinguin representació, on publiquen i difonen les comunicacions i informacions que considerin oportunes. Els empleats poden accedir-hi des dels ordinadors que tenen al seu lloc de treball.

³ Text que no s'ha modificat des de la Llei 8/1980, de 10 de març (BOE n°64 de 14 març).

Respecte de la comunicació, **l'empresa facilitarà els mitjans oportuns perquè els sindicats més representatius a nivell estatal i el Comitè Intercentres, individual o conjuntament, publiquin la informació que considerin necessària (negociació col·lectiva, eleccions sindicals i d'altres esdeveniments).**

Quant a **les seccions sindicals, l'article estipula que l'empresa facilitarà l'accés a la xarxa corporativa, al correu electrònic i a internet, als sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell estatal...**⁴.

A tall d'exemple, en l'àmbit català, cal assenyalar la regulació prevista al conveni col·lectiu de l'empresa Fira Internacional de Barcelona⁵, l'annex quart del qual recull la regulació de la utilització del correu electrònic per part dels representants dels treballadors, i en què l'empresa assumeix el compromís de posar a disposició dels representants sindicals i unitaris una adreça electrònica des de la qual poden rebre i enviar missatges electrònics que facin referència a l'activitat sindical i representativa. A més, disposen d'una intranet corporativa per a difondre informació.

Una regulació semblant la trobem al conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Boi,⁶ que també posa a disposició dels representants sindicals i unitaris les noves tecnologies de comunicació. En aquest cas, però, es limiten les trameses electròniques a un màxim d'un missatge setmanal, que excepcionalment es podrà ampliar, prèvia autorització del cap de recursos humans. També es reserva un espai virtual de comunicació a la representació social, que es canalitzarà en forma de "web informativa" on es podran recollir les propostes i comentaris dels empleats/des mitjançant missatges electrònics, fòrums de discussió o enquestes.

Malgrat tot, cal reconèixer que, malgrat els creixents acords, aquesta matèria ha estat objecte de polèmica, en especial referida a l'ús del correu electrònic en l'àmbit de l'empresa. Efectivament, ha provocat un debat social molt intens, alimentat pels pronunciaments de la doctrina i de la jurisprudència, que massa sovint s'han posicionat de manera diferent sense establir un criteri comú. És per això que la realitat ens aporta també exemples de negociació no pacífica, que acaben en conflictivitat. Aquest és el cas de la famosa sentència 281/2005 del Tribunal Constitucional que resol sobre el conflicte generat al BBVA en quant a la utilització de l'ús social del correu electrònic.

⁴ Conveni Col·lectiu Telefónica de España S.A. 2001-2002

⁵ RESOLUCIÓ TRI/3200/2005, d'1 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2005 i 2006. *DOGC núm. 4511. 16 novembre 2005*

⁶ RESOLUCIÓ TRI/2816/2005, d'11 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008. *DOGC núm. 4484. 06 octubre 2005*

En concret, els fonaments jurídics d'aquesta sentència palesen que l'empresa havia vulnerat el dret de llibertat sindical, reconegut a l'art. 28.1 CE, en la mesura que l'empresa havia obstaculitzat la utilització d'un instrument de difusió de la informació sindical, com a activitat encaminada a la defensa i promoció dels interessos dels treballadors. Són continguts essencials d'aquest precepte el dret de defensa, protecció i promoció dels interessos dels treballadors; així com el desplegament dels mitjans d'acció necessaris per que puguin complir les funcions reconegudes constitucionalment. Les expressions del dret fonamental (organitzatives, funcionals o d'activitat) constitueixen el seu nucli mínim i indisponible, perquè són el contingut essencial de la llibertat sindical.

La sentència afirma contundentment que “sobre l'empresari recau el deure de mantenir el sindicat en el goig pacífic dels instruments aptes per a la seva acció sindical sempre que els mitjans existeixin, la seva utilització no perjudiqui la finalitat per a la qual van ser creats per l'empresa i es respectin els límits i les regles d'ús...”⁷

Qualsevol dret reconegut està subjecte a límits i no és una excepció el dret fonamental de llibertat sindical, en la mateixa resolució jurisprudencial s'estipulen les restriccions que aquest dret haurà de respectar, les limitacions es basen fonamentalment en: **la comunicació no ha de pertorbar l'activitat normal de l'empresa, no es podrà perjudicar l'ús específic empresarial i la utilització de l'instrument empresarial no podrà ocasionar perjudicis addicionals per a l'ocupador**⁸.

4. CONCLUSIÓ

En conclusió, els canvis sempre tenen afectacions o impactes imprevisibles allà on s'han d'aplicar i, per tant, requereixen d'un període d'acomodació per a acabar de regular les noves realitats o situacions que es presenten. **Cal avançar, doncs, en aquest camí, per tal de conciliar el dret a l'ús individual i col·lectiu de les TIC i el normal funcionament de l'empresa. En qualsevol cas, és un camí a promoure des del consens i l'acord com a major garantia d'èxit en la seva implementació.**

⁷ F-7 STC 281/2005, de 7 de novembre de 2005

⁸ F-8 STC 281/2005, de 7 de novembre de 2005