

Internet y sindicatos

JOSÉ MARÍA
LASTRAS



Es doctrina jurisprudencial que los sindicatos tienen derecho a utilizar los medios informáticos de comunicación implantados en el centro de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la empresa, no se perjudique el uso habitual preestablecido de estos instrumentos y no se ocasione ningún gravamen adicional. Fue el Tribunal Constitucional quien fijó el criterio, al declarar que el derecho sindical a utilizar los sistemas informáticos existentes en la empresa formaba parte del derecho a la comunicación, núcleo esencial de la libertad sindical.

Nuestro ordenamiento jurídico recono-

ce a los trabajadores afiliados el derecho a recibir en el ámbito de la empresa la información que le remita su sindicato. El acceso a los medios informáticos es, así, consecuencia del deber que pesa sobre el empresario de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos que hay en la empresa y son aptos para el desempeño de su acción sindical.

No obstante, el Tribunal Constitucional se preocupó de afirmar que el derecho sindical de acceso a estos medios no significa que la empresa esté obligada a dotarse de una infraestructura informática. Los sindicatos tendrán derecho a utilizar tales medios sólo si el sistema existe ya.

Una reciente sentencia de la Audiencia Nacional va a declarar, además, que a no ser que la empleadora haya pactado expresamente con los representantes de los trabajadores que va a proporcionarles Inter-

net y correo electrónico, no estará obligada a facilitarles dichos medios.

Se trataba de una empresa que había suscrito en 2002 un pacto por el que se comprometía a suministrarles un local espacioso, equipado con mesa, sillas, teléfono, armario-archivo, máquina de escribir y material de escritorio. Ahora el sindicato reclamaba que se le proporcionasen también medios informáticos e Internet, por entender que la realidad social ha variado. Sin embargo, el tribunal considera que no existe una realidad social distinta entre el tiempo en que se suscribió el pacto y hoy, pues el hecho de que se haya extendido la aplicación de Internet no supone un cambio susceptible de dar lugar a una interpretación extensiva del acuerdo, en especial cuando en el momento en que se suscribió el pacto tales medios ya existían y no fueron incluidos en el mismo. ■

RELANZA TU CARRERA

De la jubilación anticipada al autoempleo

PREGUNTA. En los últimos 21 años he desempeñado diferentes puestos de responsabilidad en el área comercial de una importante empresa de ingeniería, dedicada a suministros industriales. Soy ingeniero industrial, y hasta ahora no me había planteado un cambio, pero la compañía, debido a la reducción de pedidos, ha prescindido de mis servicios a los 56 años. La indemnización es buena, y entre el seguro de paro y un posterior convenio con la Seguridad Social creo que podría plantearme la prejubilación en buenas condiciones. Pero quizá debiera buscar fórmulas de rentabilizar mi experiencia, en consultoría, enseñanza... ¿Qué opinan? D. M. Madrid.

RESPUESTA. Tiene una excelente ocasión de relanzar su carrera e iniciar una carrera autónoma. En

vez de buscar un puesto de trabajo en el que se aprovechen de su experiencia y capacidades, póngase a buscar clientes que estén dispuestos a pagar por sus servicios y, entonces, comprenderá por qué es demasiado joven para "tirar la toalla". Se llevará varias sorpresas agradables.

Optar por desarrollar su propia empresa debe hacerlo practicando siete palabras que empiezan por C:

Coraje: valentía, superar miedo y barreras psicológicas.

Confianza: creer en el proyecto y en uno mismo.

Compromiso: implicarse y jugársela. Quemar las naves. No hay retorno.

Convicción: "Este partido lo vamos a ganar". Resiliencia.

Constancia: perseverar hasta el éxito.

Corazón: que el proyecto la-

ta con usted y no deje de latir.

Cabeza: es una máquina muy buena que todos tenemos y que conviene utilizar. Además de la parte emocional, saber analizar, traer el proyecto a la realidad, ex-

Su experiencia será muy apreciada en el mundo de la consultoría

plorar posibles escollos y dificultades, y hacer números.

Todas ellas le servirán de fuerzas impulsoras y le darán muchas satisfacciones: más aprendizaje, diversión y desarrollo profesional, pues trabajar con diferentes clientes aporta mayor experiencia y conocimientos. Más tra-

bajo, pero en algo que le apasiona y con lo que se siente competente y realizado. Será su propio jefe y tendrá su propia empresa, al menos en parte, pues sus jefes serán los clientes. Aplicará honorarios y no un salario, con lo que trabajando bien ganará más de lo que esperaba. Tendrá más control de su carrera, futuro y vida, mayor autonomía e independencia. Trabaja en una empresa comparativamente pequeña, de dimensiones humanas: empresa del siglo XXI, no pirámide jerárquica del XIX. Se retirará usted mismo por su propia decisión y tendrá una vida más feliz y equilibrada. ■

José Medina es presidente de Odgers Berndtson Iberia.



CONSULTORIO LABORAL

● 65 AÑOS CUMPLIDOS Y JUBILACIÓN FORZOSA

¿Es obligatorio jubilarse al cumplir los 65 años estando de alta como autónomo? ¿Y en el caso de la jubilación de los trabajadores por cuenta ajena? J. M. R.-A.

El acceso legal a la situación de jubilación requiere el cese previo en el desempeño del trabajo. El cese, en principio, es de carácter voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad.

Es decir, como norma general, la edad de jubilación se establece en 65 años, pero esto no significa que el cumplimiento de dicha edad conlleve una jubilación automática.

Por tanto, al cumplir los 65 años, el trabajador por cuenta propia puede continuar con su actividad si así lo desea.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, aunque la jubilación es un derecho y no un deber del trabajador, éste puede verse obligado a aceptar la extinción de su contrato cuando el convenio colectivo así lo prevenga.



● DURACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA

Trabajo en una oficina con un contrato por obra y servicio desde hace tres años. ¿Cuál es la duración máxima de este contrato? ¿Tiene límite de tiempo? R. C. L., Huesca.

A diferencia de otros contratos temporales, el contrato por obra o servicio determinado no tiene un plazo de duración en sentido estricto, sino que aquél vendrá determinado por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, deberán considerarse de carácter orientativo y no como un vencimiento cierto.

Esto no significa que el contrato de obra pueda tener una duración ilimitada, sino que ésta se encuentra supeditada a la duración de la obra o servicio objeto del contrato. Por ello, es posible la contratación bajo esta modalidad por un periodo dilatado en el tiempo siempre y cuando se mantenga la causa temporal que lo motivó. ■

Consultorio elaborado por el equipo jurídico-laboral de data-diar.com

Teléfono: 902 09 02 22.

Para salvar el escollo de la edad

PREGUNTA. En los últimos cuatro años asesoro y comercializo productos para entidades financieras por mediación de empresas exteriores. En este tiempo he ido adquiriendo mayor compromiso y responsabilidad, consiguiendo unos resultados destacados para los responsables de las entidades. Sin embargo, a la hora de la contratación ha surgido el inconveniente de que la edad no se ajusta al perfil que marcan. ¿Cómo se puede salvar este escollo? ¿Es verdad que en las empresas de selección se marca la edad a la hora de realizar una primera criba? ¿Cómo debería reorientar mi candidatura para que se interesen las entidades? M. C. A. Internet.

RESPUESTA. La edad es un factor más, entre muchos otros, que conforma el perfil ideal de

un puesto, por lo que se suele tener siempre un referente al respecto. Pero por sí mismo no es determinante, pues el éxito en el desempeño de un trabajo no lo define la edad del ocupante, sino otros muchos elementos tales como la formación, expe-

No todas las candidaturas se adaptan al perfil de edad requerido

riencia, idiomas, competencias personales, etcétera.

Las empresas de selección, sabiendo que en la elección del candidato finalista entran muchas variables en juego, afrontan la criba curricular con una

perspectiva bastante amplia. Candidatos con edades por debajo o por encima del ideal pasarán la primera criba.

Como no podemos cambiar nuestra edad, sí debemos saber valorarla, pues, ya sea por exceso o por defecto, siempre nos aportará aspectos positivos que debemos saber explotar. La búsqueda de empleo requiere siempre una estrategia, con más motivo si se dan factores que pudieran condicionar nuestras posibilidades de éxito. Marcar el rumbo adecuado, analizando el tipo de proyectos, retos y responsabilidades donde podemos aportar valor, así como la tipología de sectores y empresas que pudieran darnos oportunidades, es el primer paso a dar. Diseñar el contenido del currículo de forma atractiva, así como la estrategia de acercamiento a las empre-

sas, serán factores clave de éxito en la búsqueda.

Si el exceso de juventud es el que pone freno a su carrera, saber esperar y aprovechar las oportunidades que surgen de formación y experiencia serán bazas que terminarán jugando a su favor. Si el caso es el contrario, por razones de crisis y cambios demográficos, se apuesta por una integración plena de profesionales mayores de 55 años en el mercado laboral. Los prejuicios respecto a la edad empujan a flexibilizarse de forma lenta pero constante, así que continúe buscando su hueco. ■

Almudena Corral es directora de Business Unit de Hay Selección.

Hay Selección