

CLAUSULADO ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO

21 abril 2009

El pasado día 6 de abril, la empresa envió un correo a todos aquellos trabajadores cuya fecha de alta fue anterior al cambio de política de contratación de 2006, el cual se nos instaba a dar nuestro consentimiento plasmando con la firma en el nuevo clausulado.

Independientemente de que hayas recibido dicho correo o no, la realidad es que parte de la plantilla tiene firmadas las cláusulas y la otra parte es la que ahora se pretende que las acepte, sí o sí, con presiones varias, con coacciones y con desinformación.

Desde esta Sección Sindical queremos poner en vuestro conocimiento, tras asesorarnos con los abogados de CC.OO., la opinión que nos merece este modo de proceder de la empresa, así como los posibles caminos a tomar.

El documento enviado por la compañía contiene cinco cláusulas:

- Primera: Información confidencial
- Segunda: Propiedad intelectual
- Tercera: Autorización de cesión de datos personales
- Cuarta: Utilización del correo electrónico y acceso a Internet
- Quinta: Normativa interna

Las **cláusulas primera y segunda** entendemos que son perfectamente asumibles, entran dentro de parámetros razonables y el texto que trata de acotarlo es apropiado.

La **tercera cláusula** entendemos que es del todo **abusiva**. Nos explicamos:

- El espíritu de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) es que cada persona mantenga en todo momento el control sobre sus datos personales
 - Precisamente esto es lo que quiere truncar la empresa solicitando que cedamos **todos** nuestros datos con carácter **indefinido**
- Cada vez que la empresa necesite enviar datos personales de cualquier trabajador, debe solicitar expresamente la autorización
 - La idea de la empresa es ahorrar costes de gestión y agilizar, lo cual no es malo como objetivo general, pero desde luego no puede ir en contra de la pérdida de control sobre nuestros datos sensibles
- Los datos a autorizar no son todos, deben ser campos concretos, es decir, autorizar única y exclusivamente los campos necesarios, tipo número de la Seguridad Social, DNI y nombre completo
- La empresa, por su comodidad y por ahorrarse costes de gestión, pretende que los trabajadores la autoricemos para enviar todos nuestros datos a otras empresas o Administraciones Públicas desde hoy hasta el infinito. No es presentable

Nuestra postura es clara, cada trabajador debe mantener el control siempre sobre sus datos sensibles, de modo que aconsejamos que **NO se firme** el redactado que propone la empresa.

En el caso de que ya hayamos cedido nuestros datos, siempre podemos **revocar la decisión** y **ajustar la autorización** a los extremos que consideréis oportunos.

La idea es que cada vez que la empresa necesite disponer de nuestros datos, nos pidan autorización, de modo que el control lo mantenga en todo momento el trabajador y por otro lado garantizamos que solo son enviados aquellos datos necesarios y no todos los que se dispongan. Sin lugar a dudas, esta es la opción más segura y no impide ni dificulta la labor de la empresa en nada, sencillamente es menos cómodo pero más seguro.

Todas las actividades que detalla la empresa pueden ser realizadas previa autorización de cada uno de nosotros.

La **cuarta cláusula** también es del todo excesiva, debe quedar bien claro qué implica monitorizar, ya que se viola la privacidad si leen el contenido de nuestros envíos electrónicos, igual que si abrieran una carta dirigida a cualquiera de nosotros.

Sí, las herramientas son tuyas, los discos duros también pero el contenido es nuestro y es privado. Cualquier sanción que pretendan aplicar por un mal uso, apoyando la sanción en el contenido espiado a cualquiera de vosotros, *nos informáis y denuncia al canto*.

Nos queda poco para ser perfectos esclavos cualificados y este apartado viene a abundar en ello. Hay que ser más máquina que humano, currar sin rechistar todas las horas y cuidadito con tener vida digital en la franja horaria en la que nos pagan.

La **quinta cláusula** es asumible con salvedades. El marco legal vigente es el que es y tiene que respetarse, por lo que cualquier texto que se incluya en la normativa interna NO puede contravenir lo reflejado en el Estatuto de los Trabajadores o en el XVI Convenio Colectivo.

Teniendo claro esto y siempre moviéndonos en parámetros razonables, la empresa puede incluir normas de regulación internas.

En el caso de que cualquiera de estas normas entendamos que conculca cualquier norma de rango superior, si la empresa no accede a retirarla la única vía efectiva es la denuncia ante Inspección de Trabajo.

La Sección Sindical de CCOO cotejará periódicamente la normativa interna para garantizar que lo ahí expuesto es acorde a ley. De otro modo actuaremos debidamente en tiempo y forma.

Quedamos a vuestra disposición para solventar cualquier duda que haya podido surgir, así como para ampliar la información contenida en el presente comunicado.