



EUROPEAN TRADE UNION
EDUCATION NETWORK

LAS REPERCUSIONES DE LAS
COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS
EN LOS SINDICATOS

This publication has been
supported by
DG XII-C
of the European Commission
under the auspices of
the TELEMATICS APPLICATIONS
Programme.



Indice

Las repercusiones de las comunicaciones electrónicas en los sindicatos

1. Introducción	4
2. La utilización de las comunicaciones electrónicas	4
3. La publicación electrónica	7
4. La telemática como apoyo para la educación sindical	9
5. La globalización y las comunicaciones electrónicas	11

Copyright © 1998 Proyecto ETUE-net y la Comisión Europea, Bruselas

Denegación legal

Ni la Comisión de las Comunidades Europeas ni ninguna otra persona que ejerza en su nombre es responsable del uso que pudiera hacerse de la información que figura en la presente publicación.



El Proyecto ETUE-net

El proyecto ETUE-net tiene una duración prevista de dos años y abarca de enero de 1996 a diciembre de 1997, auspiciado por el Programa de Aplicaciones de la Telemática de la Comisión Europea. Este proyecto trata de resolver las necesidades de los educadores sindicales en todos los Estados miembros de la Unión Europea y los Estados Europeos Asociados y, a través de ellos, a una comunidad más amplia de miembros sindicales.

Su objetivo es incrementar, a través del establecimiento de un puesto Internet e impartiendo cursos de formación y materiales de documentación sobre las comunicaciones electrónicas, el potencial destinado a la colaboración transnacional en las actividades educativas sindicales y fomentar un mayor uso de las comunicaciones electrónicas (o "telemática") en las organizaciones sindicales europeas. Los educadores sindicales tienen una posición estratégica en relación con este desafío, ya que llegan a los miembros sindicales en la mayor parte de las industrias, empresas y corporaciones.

El proyecto:

- establecerá un puesto multilingüe de multiservicios para la educación sindical
- elaborará un Paquete de recursos incluyendo un paquete inicial de software, sobre la utilización y creación de recursos Internet para la educación sindical
- iniciará un programa en serie de cursos de formación para instructores en telemática y publicaciones electrónicas, que en primera instancia formarán a los miembros clave de la comunidad educativa sindical a nivel transnacional y, posteriormente, a una serie de responsables y representantes sindicales a nivel nacional
- desarrollará un servicio especializado de formación en línea, de ayuda por teléfono y búsqueda de socios en los programas de la UE de interés para los educadores sindicales
- elaborará una publicación que contenga recomendaciones sobre la utilización de la telemática en los contextos sindicales
- iniciará una serie de foros de usuarios en línea

- desarrollará una amplia variedad de actividades de difusión en el seno de la comunidad sindical.

El proyecto ETUE-net reúne a 11 organizaciones asociadas procedentes de seis países y está coordinada por la Academia Sindical Europea, el organismo educativo de la Confederación Europea de Sindicatos que cuenta con más de 53 millones de miembros sindicales en la UE, EEA y los países de Europa central y oriental.

Los socios en el proyecto ETUE-net son:

- Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge (Noruega)
- Centre for Employment Research, Manchester Metropolitan University (Reino Unido)
- Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (Italia)
- European Trade Union College (Bélgica)
- FB Fjernundervisning (Noruega)
- Landsorganisationen – Skolen (Dinamarca)
- Landsorganisationen i Sverige (Suecia)
- Norwegian Computing Centre (Noruega)
- Norwegian Trade Union College Sørmarka (Noruega)
- Trade Union Congress National Education Centre (Reino Unido)
- Workers' Educational Association Labour Telematics Centre (Reino Unido)

El presente informe, elaborado en el marco del proyecto ETUE-net, ha sido redactado y editado por John Atkins y Bernie Russell de la Asociación Educativa de los Trabajadores.

1. Introducción

El proyecto ETUE-net se inició en enero de 1996. Sus ambiciones se relacionaban mucho más con el incremento del uso de Internet por parte de los educadores sindicales. Sin embargo, a través de las diversas fases del proyecto, se puso de manifiesto que del mismo modo que no debían separarse los aspectos tecnológicos de los educativos, tampoco podían separarse los aspectos organizativos y educativos.

Hoy día, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación por parte de los sindicatos abarcan todos los aspectos de las actividades y la organización. Existen grandes posibilidades y potencialidades. Desafortunadamente, vistas las graves limitaciones de tiempo que encaran ya los responsables y el personal sindical, también hay una gran cantidad de información por recopilar y analizar acerca de estas tecnologías.

El presente folleto ha sido escrito y diseñado para los responsables y miembros de la ejecutiva del sindicato que tienen la responsabilidad de la gestión e introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en su sindicato.

Abarca cuatro áreas clave de actividad e interés sindical

- La utilización de las comunicaciones electrónicas
- La publicación electrónica
- La telemática como apoyo para la educación sindical
- La globalización y las comunicaciones electrónicas

Cada tema se explica en términos generales para proporcionar las bases de las tecnologías en cuestión, así como su utilización y aplicación en el entorno sindical.

Asimismo, en cada sección figura el resumen de los puntos clave para ayudar a los responsables de la toma de decisiones a comprender mejor el contexto en el que están tratando de aplicar y utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

No se trata de una guía que abarque todo lo que es preciso saber, tampoco intenta responder a todas y cada una de las preguntas que puedan formularse. Además, la carencia de recursos ha significado que no puedan tratarse temas más amplios tales como el impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo y la sociedad civil. No obstante, se espera que proporcione una introducción breve y clara sobre los puntos esenciales relativos a la utilización directa y a las repercusiones que implican las comunicaciones electrónicas para los sindicatos.

2. La utilización de las comunicaciones electrónicas

Introducción

En comparación con, digamos, hace cinco años, la mayoría de los sindicatos estarán enterados de los usos potenciales del correo electrónico. El costo decreciente de la tecnología (ordenadores, módems y software) además de una mayor competición entre los proveedores del servicio con la consecuente disminución de los gastos de suscripción, ha introducido las comunicaciones electrónicas en las oficinas de la mayor parte de los sindicatos europeos.

Durante el mismo período, hemos visto que día a día un número cada vez mayor de oficinas sindicales están enlazadas en red internamente, es decir, están equipadas con ordenadores personales (PC) en cada departamento, que, a su vez, están enlazados entre sí a través de una red local (LAN). Las redes LAN tienen, inherentemente, la capacidad de intercambiar mensajes entre los PC. Hasta hace poco, la tendencia ha sido conectar, especialmente, en las medianas y grandes organizaciones sindicales, las redes LAN internas con el mundo exterior (la red de redes) de Internet.

Hace cinco años, la mayor parte de los sindicatos tenían cuando mucho uno o dos buzones o direcciones electrónicas, si acaso tenían alguna. Hoy en día, es una práctica común para los responsables sindicales intercambiar direcciones de correo electrónico junto con los números de teléfono y fax.

Ahora, los boletines de información y publicaciones sindicales a menudo mencionan direcciones de correo electrónico como puntos de referencia para ponerse en contacto y obtener mayor información.

Las cartas membretadas, especialmente a nivel nacional, llevan ocho de cada diez veces una dirección de correo electrónico junto con otras señas de contacto (que suelen figurar en este tipo de papel).

Algunos sindicatos utilizan el correo electrónico para distribuir documentos, por ejemplo, para las reuniones entre sus estructuras organizativas y afiliadas.

No obstante, no debemos sentirnos satisfechos con tal evolución. A pesar de la disminución de los costos, no todas las organizaciones tienen la misma capacidad para ponerse al día desde el punto de vista tecnológico.

Organizar la utilización de las comunicaciones electrónicas

En las organizaciones sindicales, la problemática del acceso a las comunicaciones electrónicas es sumamente real. Al principio, quizás no parezca necesario o factible dar acceso directo al correo electrónico a todos los miembros del personal o trabajadores. No obstante, es preciso que se analice cuáles serán las consecuencias para aquellos que no tengan acceso. Lo más probable es que dejen de recibir determinada información, la reciban después de los demás o sencillamente no la reciban. Con el tiempo, esta situación puede provocar que la gente se sienta menos involucrada y menos valorizada.

Hay una razón de mucho peso para defender que todo el personal debería tener acceso, por lo menos, al correo electrónico, en su calidad de piedra de ángulo de las comunicaciones electrónicas. Finalmente, tiene un mayor coste efectivo que todo el personal utilice un solo medio de comunicación, que tener que utilizar diferentes medios de comunicación para estar seguro de que la información llegue a todos.

A pesar de lo importante que es, es preciso reconocer que no todos se sienten cómodos con la utilización de la nueva tecnología. Debido a ello, es posible que algunos expresen una falta de interés e incluso oposición a tener el correo electrónico como medio común de comunicación. Deténgase un minuto y pregúntese las razones por las que puede darse esta situación.

En una sola organización puede haber varias razones posibles. No obstante, la más común es la falta de confianza sumada al temor al cambio. Ello hace que el proceso de introducir las comunicaciones electrónicas en una organización sea la clave del éxito. No debería subestimarse la naturaleza sensible de esta tarea, ni la necesidad de manejar cuidadosamente el proceso.

La formación del personal es esencial para asegurar que la nueva tecnología se utilice de manera eficiente y eficaz. El paso más importante para disminuir la falta de confianza y el temor entre las personas es proporcionar un programa de formación con los recursos adecuados para el personal. Este es un componente esencial de una estrategia organizativa. El único componente capaz de garantizar, a corto plazo, que los beneficios de la tecnología correspondan a la organización.

Las ventajas de utilizar las comunicaciones electrónicas

Las comunicaciones electrónicas ahorran:

- *tiempo* (gracias a que los mensajes se envían a largas distancias y llegan en minutos -en las horas de mayor tráfico- en comparación con la época en que se usaba el correo ordinario)

- *dinero* (gracias a que se precisa menos personal para que se ocupe de la copia y el envío de los documentos)
- *otros recursos* (visto que no todos los mensajes que envía requerirán que el destinatario los imprima).

Las comunicaciones electrónicas (pueden) proporcionar:

- *tiempos de respuesta más rápidos* (las versiones electrónicas de los documentos pueden llegarle el mismo día en que los pide)
- *nuevas oportunidades de compartir información* (un documento puede enviarse a 10, 50, 100 receptores con la misma facilidad con que lo envía a 1)
- *métodos más flexibles de trabajo* (puede mantenerse "en contacto" con su oficina cuando viaja).

Algunas desventajas

Al igual que con las demás tecnologías, es probable que, de vez en cuando, se experimenten desventajas:

- *dependencia* (si su PC se avería quizás no pueda tener acceso a su correo electrónico ni a los ficheros)
- *imprevisible* (Internet todavía es una tecnología naciente y sujeta a fallos y averías)
- *la urgencia* (un correo electrónico banal puede llenar su buzón adquiriendo mayor importancia de la que merece)
- *mal rendimiento* (conforme cada día se incorpora un mayor número de usuarios a Internet, está puede ser una autopista muy transitada, atestada, en la que se disminuye la velocidad de todo el tráfico).

En tal caso, a la hora de tomar la decisión inicial de utilizar las comunicaciones electrónicas como uno de los principales medios de comunicación, una organización debería evaluar los beneficios manifiestos a la luz de las desventajas potenciales. El resultado de esta ponderación de "oportunidades" en relación con las "amenazas" dependerá en gran medida del contexto local/nacional circundante, el costo de la tecnología, la facilidad de acceso, la existencia de apoyo técnico y recursos de formación así como las necesidades de comunicación.

Cómo pueden cambiar las comunicaciones electrónicas a las organizaciones

No obstante, el cambio organizativo no se detiene cuando se instala el último módem y el último miembro del personal recibe la formación necesaria. En efecto, éste es sólo el principio de un proceso que repercutirá significativamente en el funcionamiento de la organización y el trabajo de las personas.

Actualmente, ya se han acumulado suficientes pruebas procedentes de varios estudios de caso como para establecer el impacto potencial que puede tener el uso de las comunicaciones electrónicas en una organización. Creando problemáticas que necesitarán ser tratadas.

Estas incluyen:

- estimular líneas de comunicación más favorecedoras
- reducir el control sobre (cierto tipo de) información
- ampliar el acceso a la información
- agobiar a las personas con información
- crear expectativas irrealistas relativas a los tiempos de respuesta.

No obstante, el proyecto ETUE-net toma como punto de partida que es importante para los sindicatos estar al tanto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y contar con el personal capacitado para utilizarlas. Como proyecto, pensamos que las ventajas superan con mucho los riesgos, y que los riesgos, tal como se presentan, pueden reducirse al mínimo a través de la acción basándose en una comprensión clara de los elementos que se encuentran en juego.

La tecnología modifica los procesos de trabajo y la estructura de las organizaciones. Las tecnologías de la información y la comunicación que apuntalan la comunicación electrónica no son diferentes en este aspecto. Una apreciación del impacto potencial, conjuntamente con una comprensión de las ventajas, permitirán a los sindicatos adaptarse y modificarse con el fin de responder mejor a los desafíos del siglo XXI.

Pasos clave a la hora de introducir las comunicaciones electrónicas

1. Comprender y hacer una auditoría de las necesidades de comunicación de su organización así como la base tecnológica existente.
2. Determinar el personal clave cuyo trabajo se verá afectado por la introducción de las comunicaciones electrónicas.
3. Evaluar las aptitudes y conocimiento existentes en su organización.
4. Buscar ayuda exterior favorable en los aspectos donde se carece de capacidades clave.
5. Encomendar a su organización que elabore una estrategia por escrito para la introducción de las comunicaciones electrónicas.
6. Hacer participar a las personas a todos los niveles en su organización en las discusiones como parte del proceso estratégico de planificación (especialmente aquellos cuyo trabajo se verá afectado).
7. Asegurar que su ejecutiva comprende y está convencida de las necesidades identificadas y contribuye al desarrollo de una estrategia. Es de esencial importancia obtener un apoyo total para comprometer todo tipo de recursos.

8. Reconocer desde el principio que los gastos dedicados a la formación del personal garantizarán que los fondos dedicados al equipo estén bien utilizados.
9. Revisar los progresos a intervalos regulares como parte de su estrategia.

3. La publicación electrónica

Introducción

Los sindicatos distribuyen una enorme cantidad de información en una amplia variedad de redes, a escala local, nacional e internacional.

La mayor parte de la información se transmite a lo largo y entre estas redes en forma de documentos publicados enviados a través del sistema postal o el correo interno -lenta y onerosamente.

La publicación y distribución de estos documentos en la World Wide Web es:

- más rápida - la gente puede acceder a sus documentos casi en cuanto se introducen en la Web
- más barato - en lugar de publicar cientos de ejemplares de cada documento, basta publicar una versión electrónica a la que todo el mundo tiene acceso
- más eficiente - puede llegar a las personas de manera individual, advirtiéndoles que hay algo nuevo en su página Web, en lugar de depender de su propio sistema de correo para pasar su información.

La publicación en la World Wide Web significa poner sus documentos en un servidor central que está conectado a Internet y formatearlos para que cualquier persona que se encuentre en Internet pueda tener acceso a ellos.

Las ventajas de publicar en la Web.

Resulta barato producir páginas Web

El software y el espacio alquilado en un servidor central (si no tiene el suyo propio en la organización) tiene un costo bajo.

Quizás también tenga que pagar a diseñadores independientes y editores de la Web si decide no realizar su página en el seno de su organización.

Con un documento Web, hay esencialmente sólo una tirada - el ejemplar puesto en el servidor. Sin embargo, el volumen de distribución real puede ser de miles de ejemplares ya que los lectores pueden acceder a su página Web y cargar copias de su documento.

Las páginas Web son fáciles de actualizar

Los documentos impresos pueden ser fácilmente superados por los acontecimientos - esto es especialmente importante para los sindicatos que a menudo participan en campañas o conflictos que pueden cambiar todos los días o incluso en cuestión de horas. En cambio, los documentos Web pueden ser modificados casi instantáneamente.

Las páginas Web son interactivas

Su página Web le dará la oportunidad de informar e involucrar a los miembros sindicales en lo individual. Podrá averiguar qué piensan acerca del sindicato y qué esperan de éste. Tendrá la posibilidad de obtener los documentos relativos a las campañas y a las políticas directamente de sus miembros que tienen acceso a Internet.

Limitaciones a la publicación en la Web

Sus visitantes (lectores) deberán tener su propio ordenador, o por lo menos tener acceso a uno.

A diferencia de los envíos por correo, ellos tienen que buscar su información marcando el número de Internet y conectándose a su página Web. Esto significa que están pagando por ver la información que usted proporciona, aunque sólo sea por el precio de una llamada telefónica local.

Ellos controlan la visualización de su página

La imagen de su página dependerá de la potencia del ordenador que estén utilizando; que elijan visualizar o no sus imágenes; la resolución de la pantalla; el tamaño de la pantalla; el navegador que están utilizando; los tipos de caracteres que tienen en su sistema.

Internet a menudo está sobrecargado y es lento

El elevado volumen de tráfico en Internet significa que habrá ocasiones en que su página no esté disponible, o se cargue muy lentamente en los ordenadores de sus lectores.

La necesidad de una estrategia y una estructura

Si su página Web funciona o no dependerá mucho más de alguien en su oficina que de alguien en la Web, incluso tanto como encender un ordenador. Lo decidirá su estrategia en relación con la Web y la estructura que establezca para gestionar su página Web.

1. ¿A qué audiencia va dirigido?

Entre sus lectores potenciales se incluyen

- todos los usuarios de Internet
- sus miembros
- los miembros potenciales
- sus responsables y su personal
- otros sindicatos
- otros grupos que hacen campaña
- los medios de comunicación
- los empleadores y sus representantes
- el gobierno y otros organismos

2. ¿Qué recursos y estructura?

La página Web necesita una estructura de gestión adecuada en la que participen miembros del personal y/o trabajadores autónomos a los que se le da el tiempo, la formación y los recursos necesarios. La siguiente estructura debería servir de guía.

La página necesitará:

a) Un webmaster

Los Webmasters son responsables de la infraestructura técnica de su página Web. Se ocuparán de:

- registrar el nombre de la página
- instalar los servidores web
- elaborar proyectos de contratos con los proveedores del servicio
- supervisar la ejecución, incluyendo los aspectos de seguridad.

Si está utilizando un Proveedor de Servicio Internet (ISP) comercial que acoge su página, éste puede hacer la mayor parte de este trabajo.

b) Un administrador

El(la) administrador(a) se ocupará del contenido de la página. Se encargará de:

- establecer la estructura de los ficheros y dar efectividad a las políticas y procedimientos relacionados con el contenido
- verificar que todos los enlaces en la página estén funcionando
- gestionar el reaprovechamiento de las respuestas a la página.

c) Un editor

Los editores son responsables del contenido de la página. Entre sus responsabilidades se incluyen:

- la gestión y el diseño global de la página
- decidir cuáles son los enlaces exteriores que figuran en la página y asegurarse de que el contenido refleja la política del sindicato
- decidir cómo van a interactuar las personas con la página
- editar el contenido y asegurarse de que está actualizado
- establecer el estilo propio a la organización.

d) Autores

Los autores podrían ser un equipo o miembros del personal especializados pertenecientes a cada departamento.

La importancia de promover su página Web

La página Web sólo tendrá éxito si la gente sabe que existe. Esto quiere decir que tiene que promover su página Web no sólo en la propia Internet, sino también utilizando otros medios de comunicación.

- *Promover su página en Internet*

Registrar su página Web con los medios de búsqueda Internet de modo que los usuarios puedan encontrar su página a través de las búsquedas por palabras clave. Pedir a otras páginas Internet que añadan un enlace con su página.

- *Promover su página a través de otros medios de comunicación*

Lanzar su página mediante un comunicado de prensa a todos los medios de comunicación relevantes. Entre estos se incluirán a todos los periodistas que figuran en su lista de correos de la prensa, a todos sus compañeros en los medios de comunicación sindicales y la prensa especializada en informática.

- *Promover su página en sus propias publicaciones*

Incluir la dirección de su página en todas sus publicaciones impresas y asegurarse de añadirla en su papel membretado. Introduzca una columna sobre Internet en su boletín de información sindical presentando la página.

- *Promover su página a través del sindicato*

La utilización de la página Web debe ser un punto del orden del día en varias reuniones sindicales - reuniones para la organización de campañas y de planificación, donde la página servirá como instrumento de campaña y las reuniones de los órganos directivos del sindicato, a los que deberían entregarse informes regulares sobre los progresos realizados.

Pasos clave para la publicación electrónica

Haciendo la inversión correcta, más una buena dosis de duro trabajo e imaginación, la página Web puede representar una valiosa herramienta para una organización sindical. La tecnología es relativamente barata y fácil, y también resulta divertido utilizarla. Sin embargo, las decisiones más importantes que será preciso tomar en relación con la publicación en Internet

tendrán menos que ver con la infraestructura que con la estructura y la estrategia de gestión que sirvan de apoyo a su página.

1. Decidir cuál es la audiencia a la que se quiere llegar.
2. Asignar recursos suficientes para desarrollar y mantener la página.
3. Decidir la estructura organizativa interna para administrar la página.
4. Promover y dar publicidad a su página Web.

4. La telemática como apoyo para la educación sindical

Introducción

Como se puso de manifiesto en las recomendaciones sobre la "utilización de las comunicaciones electrónicas", la formación en la utilización de las nuevas tecnologías es esencial para que su uso y aplicación tengan éxito. La variedad y flexibilidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) existentes y que están surgiendo también les permite ser utilizadas como herramientas de apoyo para las actividades educativas del sindicato.

Los responsables sindicales así como los educadores del sindicato a menudo perciben las ventajas potenciales de las TIC antes de que las tecnologías se utilicen cotidianamente en sus propias organizaciones. Realmente es preciso pasar por una etapa crucial de sensibilización y desarrollo de aptitudes antes de que las nuevas tecnologías lleguen a aplicarse a la organización y a la provisión de la educación sindical cotidiana.

Un estudio mundial encomendado por la CIOSL y la OIT en 1994, investigó el nivel de formación que proporcionaban las tecnologías de la información a los miembros del personal y afiliados sindicales. En ninguna región geográfica excedió del 50% el número de sindicatos que proporcionaba formación a través de la TIC a su personal - el más alto era Europa occidental (48%).

No obstante, esta situación se ha modificado considerablemente desde entonces. La abrumadora mayoría de sindicatos proporciona actualmente algún grado de formación TIC a su personal. No cabe duda de que se confirma con los sindicatos en Europa occidental y también cada vez más en Europa central y oriental.

Tomando como base un mayor desarrollo del personal y el uso directo de la organización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, ahora los sindicatos están cada vez más interesados en utilizar las nuevas tecnologías para apoyar a la educación sindical.

Las TIC y la educación sindical

¿Qué modelos o tipos de provisión pueden identificarse actualmente, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, en la educación sindical?

Podemos identificar esencialmente tres modelos

1. La formación en la utilización directa de las tecnologías de la información y la comunicación.
2. Integrar el uso de las TIC en los programas de estudio ya existentes para introducir recursos adicionales de información y aprendizaje en las aulas.
3. Desarrollar nuevos modos de impartir cursos en donde la utilización de las nuevas tecnologías permita una mayor flexibilidad en el proceso de aprendizaje.

En la práctica, hay y habrá elementos o ejemplos de superposición entre los tres modelos. No obstante, resulta útil usar estas definiciones para apreciar mejor, desde una perspectiva de aprendizaje/enseñanza, cómo están utilizando los sindicatos la tecnología para apoyar la educación sindical.

La formación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación

El primer modelo tiene como objetivo desarrollar:

- la sensibilización
- la pericia

Según este modelo, los elementos esenciales de un programa de formación permitirán a los sindicalistas entender y utilizar mejor el correo electrónico, la World Wide Web y otras herramientas de Internet (p.ej. foros de discusión). En algunos casos -y podría decirse que debería ser en todos- el programa de formación se extendería para incluir la discusión en el aula sobre el impacto de las tecnologías en la organización del trabajo y las estructuras de comunicación.

Pueden verse ejemplos de este modelo de provisión en el propio proyecto ETUE-net¹, y en un proyecto denominado "Formación para acceder a la sociedad de la información"² (TRAINS), ambos coordinados por la Academia Sindical Europea (ASE).

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación como un recurso de información

El segundo modelo de provisión tiene como objetivo utilizar la tecnología para:

- introducir los recursos de información externos (disponibles en Internet o electrónicamente) en las aulas para apoyar el proceso de aprendizaje
- desarrollar la sensibilidad respecto a las futuras implicaciones de la utilización de las TIC en relación con el tema específico de cada curso individual.

Un ejemplo de este modelo de provisión puede observarse en un proyecto denominado "The Media Union Information Society and Education Network"³ (MUSENET). Otro ejemplo sería un curso para los miembros sindicales de un Comité de Empresa Europeo que utilice la tecnología para hacer una investigación sobre su empleador.

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación para impartir cursos

El tercer modelo de provisión está destinado a aprovechar las tecnologías para:

- permitir la comunicación (entre estudiantes y tutores) "a distancia"
- permitir a los estudiantes aprender en un lugar, tiempo y espacio adecuado a sus necesidades individuales.

Pueden encontrarse ejemplos de este modelo de provisión en un proyecto titulado "Educación sindical europea a distancia" (ETUDE)⁴, coordinado por la ASE, y en el "Proyecto internacional de círculos de estudio"⁵ realizado por EURO-WEA⁶. Además de esos proyectos, varias organizaciones sindicales nacionales proporcionan formas de educación a distancia, recurriendo a las tecnologías de la información y la comunicación, para sus miembros.

Consideraciones clave

1. Al utilizar las nuevas tecnologías como apoyo para la educación sindical, es importante desarrollar proyectos piloto o iniciativas para poner a prueba el equipo y los métodos nuevos.
2. Vistos los (a menudo elevados) costes iniciales de desarrollo, los sindicatos deberían aprender de las experiencias de los demás para saber qué funciona y qué no funciona.
3. El objetivo debería ser utilizar la tecnología para mejorar la calidad de la educación sindical, no utilizarla por sí misma. No deberían abandonarse

de un golpe los métodos colectivos de enseñanza centrados en el que recibe la formación para reemplazarlos por una mera enseñanza de educador a estudiante.

4. La tecnología de la información debería utilizarse para ampliar el acceso a la educación sindical. No debería limitarse el acceso volviendo demasiado técnico o complejo para el estudiante el proceso de aprendizaje.
5. Los materiales educativos ETUE-net⁷ -que incluyen Internet y se publican en la World Wide Web- pueden proporcionar un buen punto de partida para los sindicatos que desean desarrollar la pericia y la sensibilización en general de sus miembros.

5. La globalización y las comunicaciones electrónicas

Introducción

La globalización no debería representar un problema para los sindicatos. Después de todo, muchos de ellos pertenecen a federaciones internacionales que existían mucho antes que se pensara siquiera en las corporaciones transnacionales. Algunos de los Secretariados Profesionales Internacionales tienen más de 100 años. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres tiene ya casi 50 años – casi contemporánea de las Naciones Unidas. Y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) fue fundada en 1973 -una vez más, bastante tiempo antes de que se desarrollara la actual economía global.

Sin embargo, el movimiento sindical tiene todavía que adaptarse a la globalización a pesar de su larga tradición internacional quizás en parte, debido a ella. Muchos sindicatos todavía ven el trabajo internacional como un campo reservado a los departamentos y responsables especializados. Sólo hace poco acaban de empezar a apreciar que en la actual economía global, cada aspecto de su trabajo tiene una dimensión internacional. La solidaridad internacional no consiste en aprobar resoluciones en conferencias anuales, es la manera en que trabajan los sindicatos. Muchos de sus miembros trabajarán en corporaciones transnacionales y estarán sujetos a las presiones globales de un tipo u otro ya sea por tener que competir en un libremercado global; por estar sujeto a las regulaciones y normas internacionales; o por el impacto de la globalización sobre el propio trabajo.

Las corporaciones transnacionales

Las corporaciones transnacionales (CTN) son la fuerza motriz de la economía global. Existen un total de 37.000 corporaciones transnacionales en el mundo entero. El poder y la influencia financiera de algunas de estas CTN impiden que sea mayor el poder y la influencia de muchas naciones-estados. De las 100 economías más importantes del mundo, sólo 49 son países. El resto son corporaciones transnacionales.

Las ventas totales de las 200 corporaciones mundiales más importantes superan el total de las economías de 182 países -todos los países del mundo menos los nueve de mayor dimensión. Estas corporaciones tienen casi dos veces la influencia económica de las cuatro quintas partes más pobres de la humanidad. Controlan bastante más de una cuarta parte de la actividad económica mundial.

Por ende, los sindicatos se ven confrontados actualmente a empleadores que pueden:

- ser más poderosos que todo lo que han conocido hasta ahora
- no necesariamente ser la sede de la toma de decisiones
- no necesariamente estar situados en el país de origen de los sindicatos
- tener una estructura más flexible.

El libremercado mundial

Las corporaciones transnacionales están aprovechando plenamente la desregulación de la economía mundial, tanto en su estructura como en su inversión y sus políticas de empleo.

Actualmente, es sumamente fácil, incluso para las pequeñas y medianas empresas, convertirse en multinacionales gracias al bajo costo de la tecnología de la información y la comunicación y a la apertura de los mercados mundiales. Incluso una pequeña o mediana empresa puede suministrar, desarrollar, fabricar, vender, dar servicios y facturar cualquier producto en cualquier lugar del mundo.

La comercialización de los servicios y el cambio de sitio de las funciones de servicio a nivel mundial tiene el potencial de incrementar drásticamente la naturaleza y variedad de las compañías multinacionales.

Más que el mero tamaño total de las CTN más poderosas, es la proliferación de estas pequeñas y medianas CTN que están empezando a operar en lugares tales como las zonas francas industriales. (Las zonas francas industriales – ZFI – son zonas especiales para la fabricación de productos dedicados exclusivamente a la exportación. Las empresas que invierten en las zonas reciben ventajas fiscales y otros incentivos -incluyendo, las más de las veces, la promesa de mano de obra barata y la supresión de los sindicatos).

Las reglamentaciones internacionales

Hay un amplio consenso internacional de que la economía global requiere de reglamentaciones globales. No todos están de acuerdo sobre lo que deben cubrir estas reglamentaciones: la mayoría de los empleadores y los gobiernos

quieren limitarlas a temas tales como la supresión de aranceles, la protección de los derechos de autor y las normas técnicas. Los sindicatos argumentan que deberían abarcar los derechos humanos y sindicales básicos. No obstante, todos los actores que participan en el mercado global están de acuerdo en que las reglamentaciones deberían aplicarse a escala mundial o, en algunos casos, regional.

Las CTN con sede o situadas en la Unión Europea están regidas por la legislación europea, y especialmente por la Directiva de Comités de Empresa Europeos -la única legislación transnacional que regula la conducta de las CTN.

Existen otros acuerdos regionales tales como el Tratado de Libre Comercio de Norte América, MERCOSUR en América Latina, o ASEAN en el Sudeste asiático.

Esta situación ha transformado las campañas sindicales. En todos los casos, los sindicatos seguirán necesitando de la influencia de sus gobiernos para asegurarse de que se tomen en cuenta los intereses de sus miembros. Sin embargo, también necesitarán relacionarse con los sindicatos de otros países, y con las burocracias y los órganos encargados de la toma de decisiones de los diversos organismos mundiales y regionales que participan en la regulación de la economía mundial.

El trabajo

No sólo los empleadores han cambiado. Los cambios políticos y tecnológicos también han cambiado al trabajo en sí mismo y a los trabajadores.

El sector público -un bastión de la organización sindical en la mayoría de los países- está declinando. La privatización ha reducido drásticamente la mano de obra en el sector público en la mayoría de los países, y hay muy pocas señales de que esta tendencia se invierta.

En el sector privado, las CTN están constantemente poniendo a punto las nuevas técnicas de gestión y formas de organización del trabajo (p.ej. los procedimientos "just-in-time", el trabajo en equipo, etc.).

Visto que estas compañías son una especie de núcleo, las multinacionales también dirigen la manera en que se tiende hacia la subcontratación de las actividades periféricas. Son los principales exponentes en la manera de buscar una mayor flexibilidad a través de la subcontratación y el trabajo por cuenta propia.

Los mercados mundiales y la interdependencia significa que ninguno de estos cambios puede ser gestionado, negociado ni siquiera impuesto, de manera aislada.

- Muchos de estos procesos evitan las estructuras de negociación establecidas, la negociación colectiva y el diálogo social.
- En los casos más graves, las nuevas técnicas de gestión tratan de debilitar o suprimir a los sindicatos y privar a los trabajadores de su derecho a la representación colectiva.
- Se requieren nuevas estructuras de negociación y diálogo social, adaptadas específicamente a la naturaleza de la economía global y al poder de las economías internacionales.

La respuesta sindical- Organización y estructura

Queda claramente de manifiesto que la manera en que los sindicatos respondan al desafío de la globalización no se trata de un tema meramente técnico o tecnológico. Sin embargo, de la misma manera en que la naturaleza de la nueva tecnología de la información ha ayudado a perfilar muchas de las tendencias que hemos analizado, de la misma manera puede ayudar a perfilar la respuesta de los sindicatos.

El ámbito en el que Internet puede tener una repercusión decisiva es en la organización y estructura de los sindicatos. La mayoría de los sindicatos están organizados de acuerdo a líneas territoriales claramente establecidas, tales como la región, el ramo o sector. Esta estructura era adecuada cuando los puestos de trabajo estaban demarcados de la misma manera. Ahora, no obstante, la globalización significa que los puestos de trabajo ya no encajan nítidamente en una sola casilla, ni desde el punto de vista profesional ni geográfico. Las compañías cambian de lugar, e incluso se vuelven a inventar a sí mismas, introduciéndose en nuevos sectores. Internet ayudará a los sindicatos a "imitar" esta nueva estructura, al menos informalmente, facilitando establecer relaciones laterales con los compañeros de otros sindicatos, o con los empleadores.

No es que este tipo de relaciones sean nuevas en sí mismas. Lo que hace Internet es que el proceso resulte mucho más fácil, más eficiente, más fluido y más amplio. Brinda a las personas un mayor acceso a la información y les permite compartir esta información instantáneamente con sus compañeros. Significa que puede crear estructuras a través de los sectores y a través de las fronteras -quizás el aspecto más importante de la economía global.

La respuesta sindical - Colaboración

Tomemos el ejemplo de los Comités de Empresa Europeos (CEE). Muchos de esos comités se reúnen sólo una vez por año. La compañía, debido a su

propia naturaleza, ya ha introducido mecanismos para compartir la información entre las fábricas y oficinas en diferentes países. Asimismo, tienen la ventaja de que todos estos lugares tendrán la misma cultura de empresa, utilizan una tecnología similar y tienen procesos administrativos y burocráticos comunes.

La posición de los sindicatos es diferente. La infraestructura que necesitan a nivel de la compañía sencillamente no existe. Tendrán que crearla, pero sin la ventaja de tener ningún tipo de similitud corporativa. En la UE no existen dos organizaciones sindicales que sean exactamente iguales. La colaboración entre los sindicatos a nivel de la UE tiene lugar a través de la CES o los Comités Industriales Europeos – pero en los Comités de Empresas Europeas puede haber sindicatos procedentes de varios Comités Industriales.

Gracias al uso de Internet, los sindicatos pueden compartir datos, establecer conferencias en línea y sencillamente informar a sus compañeros sobre los CEE entre las reuniones. Asimismo, pueden colaborar más allá de los Comités de Empresa Europeas con los compañeros que representan a trabajadores en la misma compañía, pero en fábricas fuera de la Unión Europea.

La respuesta sindical - Hacer campaña

Internet puede tener una repercusión de crucial importancia en las campañas sindicales. Algunos sindicatos están utilizando los "ciberpiquetes" en la World Wide Web para apoyar a los miembros envueltos en un conflicto. Una vez más, el costo tan bajo que implica hacer una publicación en Internet significa que los sindicatos pueden suministrar material actualizado sobre la campaña directamente a los activistas; mantener a sus activistas perfectamente informados acerca del conflicto y mantener a los medios de comunicación informados acerca de los progresos realizados en el conflicto.

Internet también puede hacer más fácil para ayudar a los sindicatos en países en donde no existe la libertad de prensa, o donde se toman represalias en contra de los sindicalistas. Resulta fácil suprimir a un diario; pero es prácticamente imposible suprimir Internet. Mientras haya alguien con un ordenador que tenga acceso al teléfono, el mensaje pasará.

La respuesta sindical – Internet como un servicio universal

La brecha tecnológica que se ha abierto entre aquellos países, grupos y clases de personas que tienen un acceso relativamente barato y fácil a la tecnología

de Internet y aquellos que no lo tienen, es una cuestión clave que los sindicatos tienen que tener en cuenta.

Desde un punto de vista global, a menudo hay factores determinantes que limitan el acceso a las comunicaciones electrónicas.

- el elevado costo del equipo en comparación con la media del ahorro que representa
- conexiones malas o limitadas de las telecomunicaciones nacionales a la columna vertebral de Internet
- la mala calidad de la infraestructura básica de las telecomunicaciones nacionales
- las restricciones gubernamentales en artículos tales como la adquisición de módems y las conexiones a Internet
- la falta de programas de formación y sensibilización.

Con el propósito de evitar que esta brecha tecnológica se haga cada vez más honda, muchos sindicatos apoyan la demanda de que el acceso a Internet sea un servicio universal. Un servicio universal, para el que debería garantizarse un nivel básico de acceso público. Únicamente satisfaciendo esta demanda puede esperarse que las ventajas tecnológicas de la globalización se utilicen para fines a la vez sociales como económicos.

1. <http://www.etuenet.org>
2. <http://www.etuenet.org/en/projects/trains>
3. <http://www.ifj.org/musenet>
4. <http://www.etuenet.org/en/projects/etude>
5. <http://www.tsl.fi/isc>
6. EURO-WEA es la organización regional europea de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Educación
7. Disponible en danés, inglés, italiano, noruego y sueco.