

NB: El Código toma en cuenta varias iniciativas internacionales recientes, con incidencia en relación con la privacidad individual en el lugar de trabajo.

La OIT aprobó en 1996 un código de práctica sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, que cubre los principios generales de la protección de los datos personales de los trabajadores y que contiene disposiciones específicas relacionadas con la reunión de datos, la seguridad, el almacenamiento, el uso y la comunicación de estos datos. El código, aprobado por una Reunión de expertos sobre la protección de la vida privada de los trabajadores, es consultivo.

En 1989 el Consejo de Europa aprobó una Recomendación (R89)2, sobre la protección de los datos personales utilizados a efectos de empleo.

El derecho de protección de la vida privada está establecido en el Convenio sobre derechos humanos. Fallos recientemente pronunciados en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos indican que el Tribunal considera la telecomunicación, por teléfono o por Internet, protegida por este derecho de protección de la vida privada. En el año 2000 la Carta de los Derechos Fundamentales cambió el término "correspondencia" por el término más amplio de "comunicaciones".

La Directiva Europea sobre la protección de los datos (95/46/EC de 24 octubre 1995) también es pertinente, en el sentido de que el control electrónico en el lugar de trabajo puede tratarse como una forma de reunir o tratar datos personales.

Más recientemente la recomendación del Parlamento Europeo del 26 de marzo de 2009 para el Consejo sobre el refuerzo de la seguridad y las libertades fundamentales en Internet (2008/2160(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0194+0+DOC+XML+V0//ES> es un buen paso adelante hacia una mayor protección de los datos personales en la web.

Pueden descargar un informe extenso titulado "Cyber-surveillance at work" de C. Féral-Schuhl en el sitio web de UNI: <http://onlinerights.uniglobalunion.org>

**Encontrarán más información en el sitio web de UNI:**  
<http://www.uniglobalunion.org>



UNI global union  
8-10 Av. Reverdil  
1260 Nyon - Suiza  
Tel: + 41 22 365 2100  
Fax: + 41 22 365 2121  
contact@uniglobalunion.org  
www.uniglobalunion.org  
UNI/PMS/3/2010/0139



## Derechos en línea en el trabajo

Código de práctica de UNI

## ¿Por qué este código?

Los canales de comunicación están revolucionando la manera en que mantenemos contactos con otras personas en el trabajo – nuestros colegas, nuestros directores, así como nuestros clientes. Si se utilizan pertinentemente, la explotación de los medios electrónicos, tales como el correo electrónico e Internet, mejora la eficacia del trabajo y posibilita nuevas maneras de trabajar.

Sin embargo, el uso de estas tecnologías en el lugar de trabajo también plantea cuestiones jurídicas, éticas y administrativas, que las empresas y los representantes de los/las empleados(as) han estado intentando resolver.

Los sindicatos están preocupados, entre otros, por la incidencia del control electrónico de las comunicaciones en la privacidad individual. El Código también señala que los filtros utilizados por las empresas podrían estar pensados para bloquear el acceso de los empleados a los sitios web sindicales.

Los empleadores, por su parte, tienen la preocupación natural de que los/las empleados(as) puedan aprovecharse de los canales de comunicación en detrimento de su trabajo o de que se tenga a la empresa jurídicamente por responsable del contenido de los correos electrónicos privados.

El propósito de este Código es proporcionar una respuesta sensata a este tipo de problema y establecer un criterio internacionalmente reconocido de lo que es la buena práctica.

En virtud del Código, las empresas proporcionan medios electrónicos a los comités de empresa y a los sindicatos, así como a sus representantes, a fines de relaciones profesionales.

- El Código aclara que los/las empleados(as) pueden utilizar los medios electrónicos en el lugar de trabajo a fines no profesionales, a condición

de que no vaya en detrimento del cumplimiento debido de sus responsabilidades profesionales.

- El Código no autoriza el monitoreo clandestino ni la supervisión electrónica de los/las empleados(as) (v.g. registrando los correos electrónicos enviados o los sitios web visitados). Permite la supervisión y el monitoreo cuando el empleador tiene la obligación jurídica de hacerlo, si esto está autorizado por convenio colectivo o cuando hay motivos justificados de pensar que se ha cometido un delito penal o una grave infracción disciplinaria.
- En estos casos, toda utilización de medios de supervisión electrónica tendrá lugar con el acuerdo y la participación de los representantes de los/las trabajadores(as).

Este Código de conducta es un paso adelante hacia la garantía de los derechos fundamentales de los/las empleados(as) que trabajan en la sociedad de la información de hoy y de mañana.

## ¿Qué entendemos por canales de comunicación de la empresa?

La expresión *canales de comunicación de la empresa* cubre todos los servicios de comunicación y de información en la empresa en la que trabaja el/la empleado(a). Incluye el correo electrónico, Internet, las intranet de la empresa, el teléfono, el fax, etc. (no es una lista definitiva).

El Código no hace distinción entre diferentes tipos de canales de comunicación. Tampoco importa el lugar físico en el que se llevan a cabo las tareas. El Código se aplicará independientemente de cuándo y dónde el empleado o la empleada utilizan los canales de comunicación.

# 1

## Comunicación sindical

El comité de empresa o el sindicato y sus representantes tienen el derecho de acceder y utilizar los canales electrónicos de la empresa a fines de comité de empresa/sindicato, tanto a nivel interno como a nivel externo.

Esto incluye el derecho de enviar información relacionada con el sindicato o el comité de empresa a todos los/las empleados(as) utilizando los útiles de comunicación a disposición.

Los/las empleados(as) tienen el derecho de utilizar los canales de comunicación de la empresa para comunicar con sus sindicatos o su comité de empresa y sus representantes.

## Comunicación no profesional

Se permitirá a los/las empleados(as) utilizar los canales electrónicos a fines no profesionales, tanto a nivel interno como a nivel externo, siempre y cuando esto no vaya en detrimento de sus responsabilidades profesionales.

## Monitoreo y supervisión de las comunicaciones

El empleador se compromete a que la utilización de los/las empleados(as) hagan de los canales electrónicos de la empresa no estará sometida a supervisión ni monitoreo clandestinos.

Los/las empleadas y su comunicación solamente estarán sujetos a monitoreo y supervisión si está permitido por un convenio colectivo o de empresa, si el empleador tiene la obligación jurídica de hacerlo, o si el empleador tiene motivos justificados de pensar que se ha cometido un delito penal o una grave infracción disciplinaria. En estos casos, toda utilización de medios de supervisión electrónica tendrá lugar con el acuerdo y la participación de los representantes de los/las trabajadores(as). En cualquier caso, no habrá supervisión permanente.

## Condiciones para poder utilizar los canales de comunicación

El derecho de los/las empleados(as) de utilizar los canales de comunicación de la empresa estará sujeto a las condiciones siguientes:

- La comunicación deberá ser legal y no tendrá un contenido difamatorio ni injurioso.
- Los canales de comunicación de la empresa no se utilizarán como medio de acoso sexual, ni para difundir comentarios ofensivos con intención de discriminar.
- El empleador puede exigir en lo concerniente a las comunicaciones internas y externas de los/las empleados(as) la inclusión de una cláusula de descargo de responsabilidad, enunciando que los puntos de vista expresados son solamente los del autor y no los de la empresa.

# 2

# 3

# 4