

Este código

El organismo precursor a la UNI, la FIET lanzó la campaña "derechos en línea para trabajadores en línea" en marzo de 1998, planteando por primera vez en la arena internacional muchos de los aspectos cubiertos en este Código de práctica. En un momento en que el e-mail e Internet estaban difundiendo rápidamente en el mundo de la empresa, esta campaña identificaba la necesidad de que se pusiese a disposición de los sindicatos y de los representantes de los empleados los medios de comunicación electrónicos, así como de que los propios empleados tuviesen acceso adecuado a estos nuevos medios.

La campaña Derechos en línea para trabajadores en línea atrajo la atención de varios organismos internacionales, v.g. la OCDE y la Comisión Europea. Un año después del lanzamiento de la campaña se publicó un Acuerdo Modelo sobre los medios electrónicos para su uso por las compañías y los sindicatos. Este acuerdo modelo constituyó la base de acuerdos similares elaborados, por ejemplo, en Austria, los Países Bajos y el Reino Unido.

La UNI ha estado prosiguiendo activamente la campaña y en noviembre de 2000 participó en la organización en Bruselas de una conferencia de alto nivel sobre los aspectos jurídicos y prácticas que se planteaban. Este evento tuvo lugar en colaboración con la Royal Flemish Academy for Science and the Arts de Bélgica y el European Japan Institute for Business and Law, y fue copresidida por el profesor Roger Blanpain de la Universidad Católica de Lieja.

Este Código de práctica se basa en las contribuciones aportadas en la conferencia y en la experiencia de las compañías que ya han aplicado acuerdos relativos a medios electrónicos.

¿Qué cubre el código?

La expresión "medios electrónicos de la empresa" cubre todos los servicios de comunicación y de información disponibles en la empresa en la que trabaja el empleado. Incluye el e-mail, internet, los intranets de la compañía, el teléfono y el fax. (No es una lista definitiva.)

El Código no hace la distinción entre los diferentes tipos de medios electrónicos.

El lugar físico donde se efectúa el trabajo también tiene importancia. El Código se aplicará independientemente de cuándo y dónde el empleado utiliza los medios electrónicos.

Más información en el sitio de la UNI:
www.union-network.org

Union Network International, 8-10 Avenue Reverdil, 1260 Nyon, Suiza
+41 22 365 2100 (fax: +41 22 365 2121)



Código de práctica de la UNI

Derechos en-línea en el trabajo



UNION NETWORK INTERNATIONAL

¿Por qué un código?

Las tecnologías de información y de comunicación están cambiando la manera en que mantenemos contactos con otras personas en el trabajo - con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros directores, así como con nuestros clientes. Si se hace el uso adecuado de ellos, la explotación de los medios electrónicos como el correo electrónico e Internet mejora la productividad y facilita nuevas maneras de trabajar.

Sin embargo, el uso de estas mismas tecnologías poderosas en el lugar de trabajo también plantea cuestiones jurídicas, éticas y administrativas, que las compañías y los representantes de los empleados han estado intentando resolver.

Los sindicatos están preocupados, entre otros, por la incidencia del control electrónico de las comunicaciones para la privacidad individual. Los sindicatos también señalan que se están diseñando programas de navegación comerciales que bloquean el acceso de los empleados a los sitios web de los sindicatos. Los empleadores, por su parte, tienen la preocupación natural de que los empleados se aprovechen de las posibilidades de correo electrónico y de Internet a efectos personales en detrimento de su trabajo, o

que se tenga a las compañías jurídicamente responsables del contenido de e-mail privados.

El objeto del presente Código es proporcionar una respuesta sensata a este tipo de problemas, y establecer un indicador internacionalmente reconocido de lo que es la buena práctica.

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

El Código aclara que los empleados 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 control clandestino y la supervisión electrónica de los empleados (v.g. registrando los e-mail enviados o los sitios web visitados). Permite la supervisión y el control cuando el empleador tiene la obligación jurídica de hacerlo, si está autorizado por el convenio colectivo, o cuando ha motivos justificados de pensar que se ha cometido un delito penal o una infracción disciplinaria.

En tales situaciones, todo recurso de control electrónico tiene que estar en conformidad con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y con su participación.

El presente código de conducta es un paso adelante en el camino a garantizar los derechos fundamentales de los empleados que trabajan en la sociedad de la información de hoy y de mañana.

El código de la UNI

1 Comunicación sindical

El comité de empresa/sindicato y sus representantes tienen derecho de acceder y utilizar los medios electrónicos de la empresa a fines de comité de empresa/sindicato, tanto interna como externamente. Esto incluye el derecho de transmitir información sindical/del comité de empresa a todos los empleados utilizando los medios de comunicación electrónicos a disposición.

Los empleados tienen derecho de utilizar los medios electrónicos de la empresa para comunicar con sus sindicatos/comité de empresa y sus representantes.

(El Código extiende a la era electrónica el tipo de provisión de medios a los representantes de los trabajadores objeto del Convenio y de la Recomendación de la OIT de 1971.

Reconoce que en el lugar de trabajo electrónico la manera en que los sindicatos y los comités de empresa comunicaban tradicional con sus miembros tal vez ya no sean los más adecuados. Por ejemplo, los representantes de los empleados de las diferentes ramas de una multinacional tienen que poder cooperar y coordinar su labor a nivel transfronterizo.

A medida que se desarrolla la sociedad de la información, un número creciente de empleados trabaja en su casa, en telecentros lejanos o en desplazamiento.)

2 Comunicación no profesional

Se permite a los empleados utilizar los medios electrónicos de la empresa a fines no profesional interna y externamente, siempre y cuando ello no vaya en detrimento de sus responsabilidades profesionales.

3 Control y supervisión de las comunicaciones

El empleador se compromete a que el uso de los medios electrónicos de la empresa por parte del empleado no será objeto de supervisión y control.

La comunicación solamente será objeto de supervisión y control si el convenio colectivo lo permite, si el empleador está jurídicamente obligado a hacerlo, o si el empleado tiene motivos justificados de pensar que un empleado ha cometido un delito penal o una grave infracción disciplinaria. Solamente se permitirá acceso a actas de supervisión y control de empleados individuales en presencia de un representante sindical y de un

representante elegido por el empleado.

(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 199 el Consejo de Europa aprobó una Recomendación (R9)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. 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.)

4 Condiciones para poder utilizar los medios electrónicos

El derecho de los empleados de usar los medios electrónicos de la empresa está sujeto a las condiciones siguientes:

- La comunicación debe ser legal y no debe tener un contenido difamatorio, ni injurioso,
- Los medios electrónicos de la empresa no se usarán como medio de acoso sexual de otros miembros del personal, o para difundir comentarios ofensivos basados en el género, la edad, la sexualidad, la raza, la discapacidad o la apariencia de una persona, [o para visitar con conocimiento de causa sitios web en los que se promueve la pornografía, el racismo o la intolerancia]
- El empleador puede exigir la inclusión de una declaración de responsabilidades si los empleados comunican interna y externamente a efectos de que los puntos de vista expresados son solamente los del autor y no los de la empresa.