

# CCOO Federación Servicios



## Guión para la negociación sobre la regulación del correo electrónico e internet en las empresas

---

El presente guión pretende marcar unas pautas en la negociación con la empresa sobre el uso racional y democrático del correo electrónico en los centros de trabajo por parte del sindicato.

---

Partimos de la base de que la Audiencia Nacional ya se ha pronunciado sobre el particular y que establece claramente el derecho del sindicato a comunicarse por este medio con los afiliados y los trabajadopres. En dicha sentencia se establece "...el derecho del Sindicato y de sus secciones sindicales a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y trabajadores en general a través del correo electrónico con la mesura y normalidad...", esto quiere decir que aunque se nos reconoce el derecho, este se ha de ejercitar dentro de unos límites que no colapsen el funcionamiento del servidor de la empresa.

Dicho esto, creemos que los puntos que debemos intentar sacar en la negociación son los siguientes:

El correo electrónico es un medio de comunicación protegido por el derecho al secreto en las telecomunicaciones que se recoge en el artículo 18.3 de la Constitución Española.

En el bien entendido que el contenido de los mensajes personales enviados o recibidos por el correo electrónico está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones, la empresa se abstendrá de acceder a los mismos.

Cualquier interceptación del mismo sólo podrá hacerse a través del cauce previsto en la Constitución Española. En caso de que existan indicios de abuso o fraude de ley en las comunicaciones por parte del trabajador, no podrá ejercerse control sin la presencia de los representantes sindicales, como establece el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

La interceptación, grabación o reproducción del contenido de los mensajes considerados personales tendrá el trato previsto en el artículo 197 del Código Penal.

El libre acceso del sindicato a la comunicación por correo electrónico en el seno de la empresa.

Una página web del sindicato en la intranet de la empresa.

Financiación de los costes de la utilización de los medios informáticos, renovación periódica y formación de los representantes sindicales en temas informáticos.

El derecho de cada trabajador a un buzón personal de correo electrónico.

Cifrado voluntario de las comunicaciones personales.

La empresa habilitará en los locales sindicales, áreas de descanso y espacios de reunión, los medios informáticos de comunicación para las personas que, por la naturaleza de su puesto de trabajo, carezcan de una vinculación directa con el medio tecnológico de comunicación, para su uso en períodos de descanso o fuera de horas de trabajo.

Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, el trabajador podrá hacer uso del correo electrónico, para sus comunicaciones con sindicatos y administraciones públicas por cuestiones personales y profesionales, así como con terceros ante necesidades personales.

El derecho de los empleados a enviar y recibir correos electrónicos estará sujeto a las siguientes condiciones:

El correo electrónico enviado debe ser legal y no incluir afirmaciones difamatorias o libelos.

El correo electrónico no será usado como medio de acoso sexual a otros miembros de la plantilla. Así mismo no debe ser usado para enviar comentarios ofensivos basados en el género, edad, sexualidad, raza, discapacidad o apariencia de los individuos.

Si es requerido por el empresario, el correo electrónico personal enviado tanto externa como internamente incluirá una cláusula de responsabilidad al efecto de que lo expresado en el mensaje es responsabilidad exclusiva del autor y no necesariamente refleja los puntos de vista de la empresa.

Los empleados tienen derecho a acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se tratan asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, igualdad de oportunidades y otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo. Los empleados tienen derecho a participar en grupos de noticias de Internet (Como los grupos de noticias de Usenet) relacionados con los citados asuntos.

No se permite el acceso deliberado a sitios web con contenido pornográfico, o aquellos que promuevan el racismo o la intolerancia.

El empresario se compromete a no efectuar una vigilancia rutinaria de los sitios web visitados por los empleados, y sólo lo hará si existe un motivo razonable para pensar que el empleado ha cometido un delito o una falta disciplinaria grave. En este caso la comprobación de los sitios visitados o de la actividad anteriormente realizada en Internet sólo será emprendida en presencia de

un representante sindical o un representante escogido por el empleado.

La recepción de correos electrónicos por parte del trabajador no será observada como hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

El conjunto de los nuevos derechos sindicales debe extenderse a los trabajadores y trabajadoras de las empresas que por subcontratas y otros supuestos desarrollen su actividad en los locales de la empresa.

---

2019 © CCOO SERVICIOS.