



# Redes Sociales y Derecho Laboral

## Enfrentando los nuevos retos tecnológicos

# Agenda

- Derecho Laboral
  - Entorno del trabajador
  - Aspectos normativos: poder subordinante vs. Derecho a la intimidad
  - Vigilancia en el sitio de trabajo
- Redes Sociales
- Régimen sancionatorio
- Conclusiones

# Entorno del Trabajador



# Elementos del Contrato de Trabajo

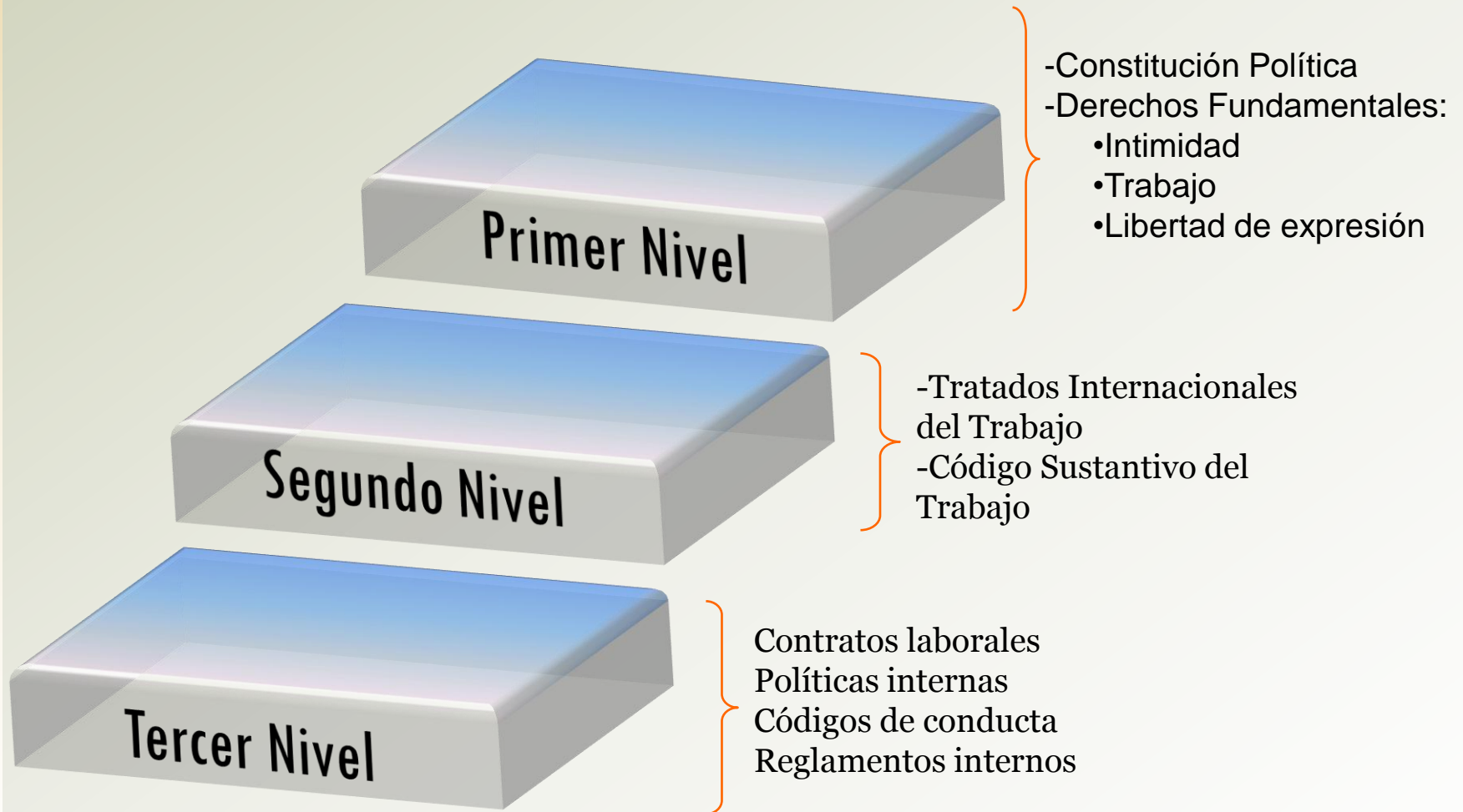


# La subordinación laboral

## Subordinación laboral

- ▶ Debe ser continuada: debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato
- ▶ El empleador puede exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo
- ▶ El empleador está facultado para imponerle al trabajador reglamentos
- ▶ **No puede afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador**

# Marco de Derechos Mínimos del Trabajador



# Subordinación: NO es absoluta

- El inicio de la relación laboral subordinada no presupone de manera alguna que el trabajador se despoje de su condición de sujeto de derechos fundamentales.
- El derecho del trabajo y el lugar de trabajo permiten que el trabajador realice y reafirme su dimensión social.
- El derecho a la intimidad goza como derecho fundamental de una especial protección del Estado, de la sociedad y de los particulares.

# Vigilancia en el lugar de trabajo

## Vigilancia pasada

- Personal
- Periférica
- Visual
- Descentralizada y
- Discontinua (ejercida básicamente por superiores jerárquicos)

## Vigilancia Actual

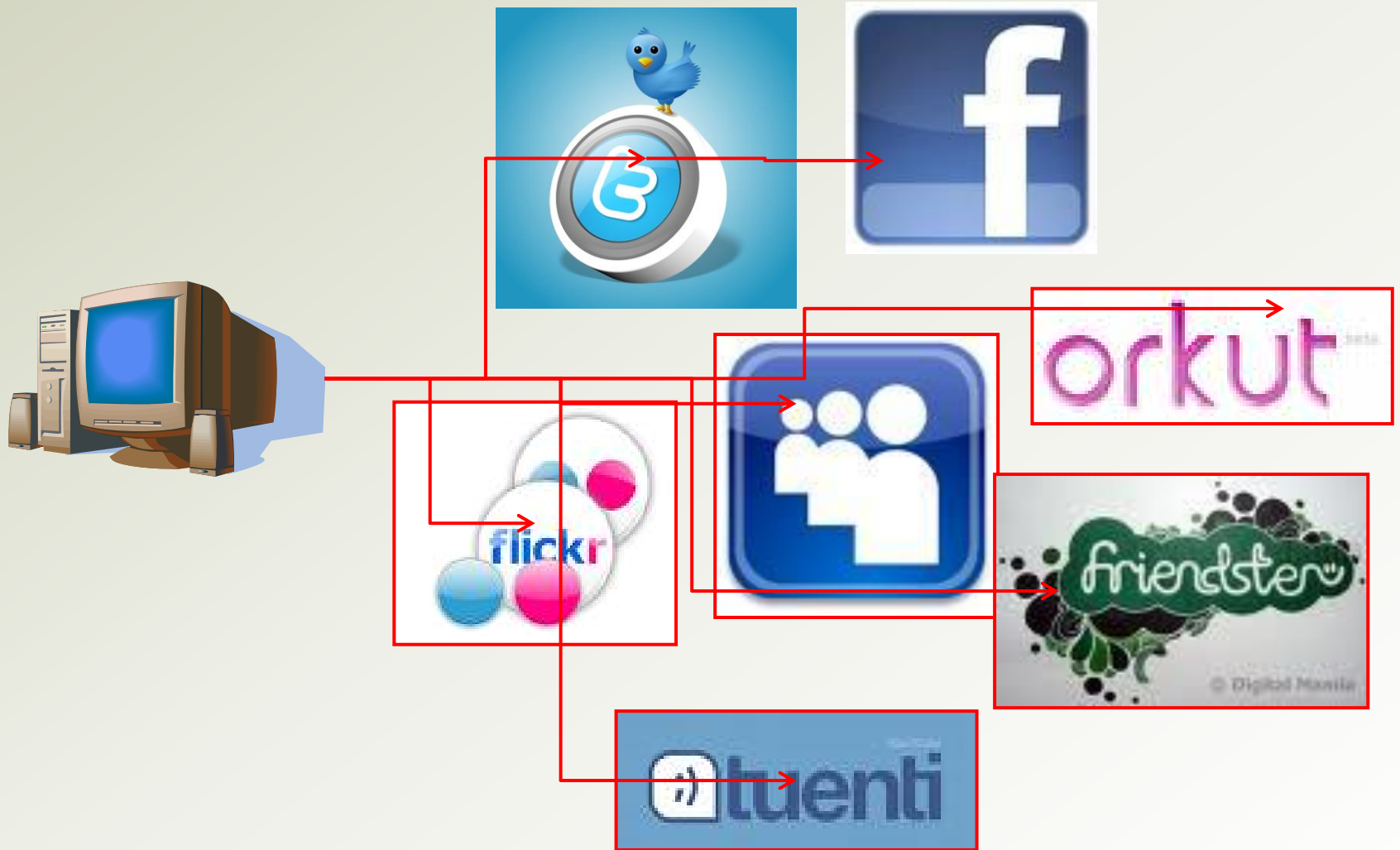
- Control real
- Centralizado
- En tiempo real
- Ininterrumpida

Los nuevos avances tecnológicos han efectuado un cambio de paradigma en lo que concierne a la vigilancia dentro del sitio de trabajo

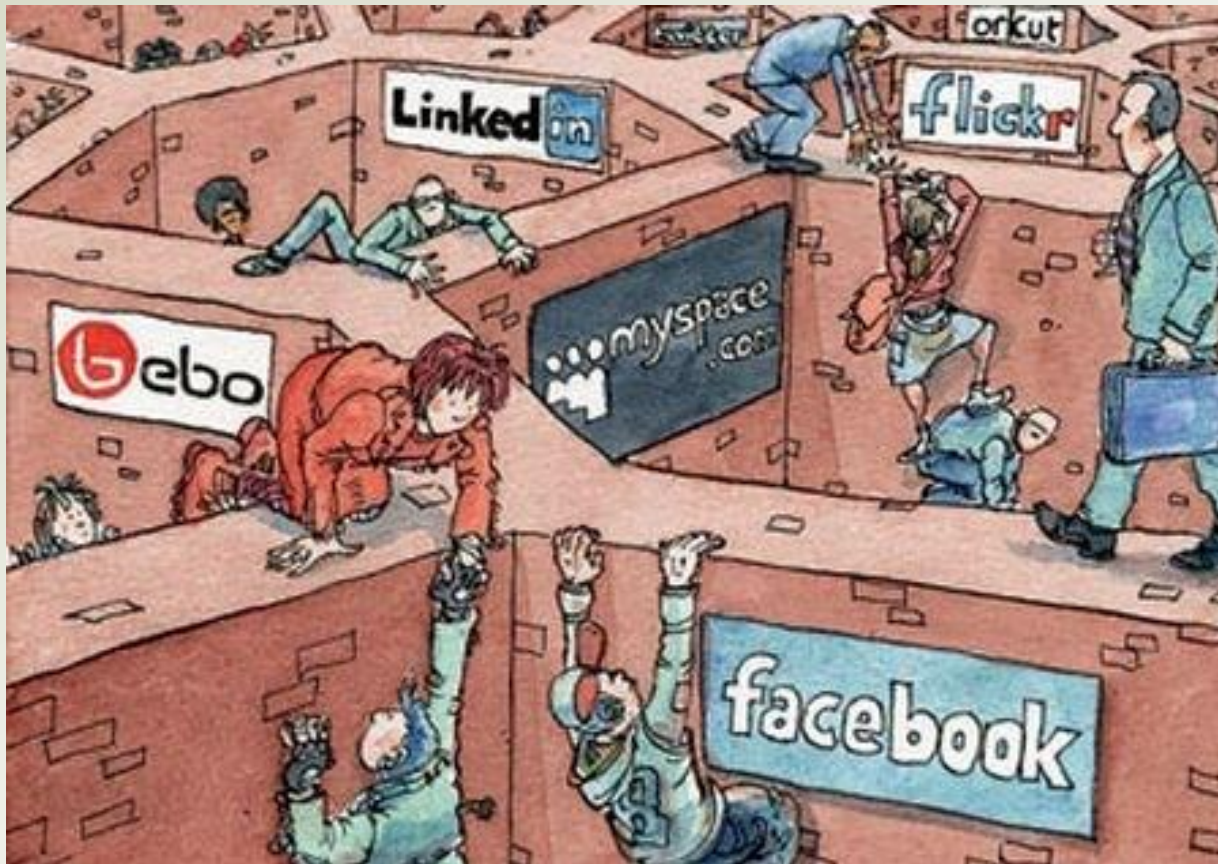
# Vigilancia en el lugar de trabajo

- El trabajador puede ser vigilado de manera constante:
  - Tarjetas de identificación personal
  - GPS (común en los servicios de vigilancia y transporte)
  - Datos biométricos (identificación a través de huellas dactilares)
  - Telefonía móvil celular con transferencia de datos y multimedia
  - Registros del computador asignado (física o mediante softwares espías)
  - Correo electrónico personal y corporativo
  - Internet: sitios visitados, tiempo en actividades de ocio, etc.
  - Comunicaciones telefónicas: pulsaciones, destinatario, empresariales y personales
  - Cámaras de video
  - Espionaje laboral
  - Pruebas mediante polígrafo
  - Otros

# Redes Sociales



# Uso de redes sociales en el ambiente de trabajo



# Uso de redes sociales y Derechos fundamentales



# ¿Uso de redes sociales: facultades y límites?

1

## Facultades del empleador

- El poder de dirección empresarial y el control sobre las herramientas de trabajo
- Se encuentra legítimamente autorizado para adelantar procesos fiscalizadores e imponer las sanciones disciplinarias
- Tiene el derecho a vigilar al trabajador para comprobar su productividad y que su conducta se ajuste a las políticas y directrices empresariales

2

## Situación y Derechos del Trabajador

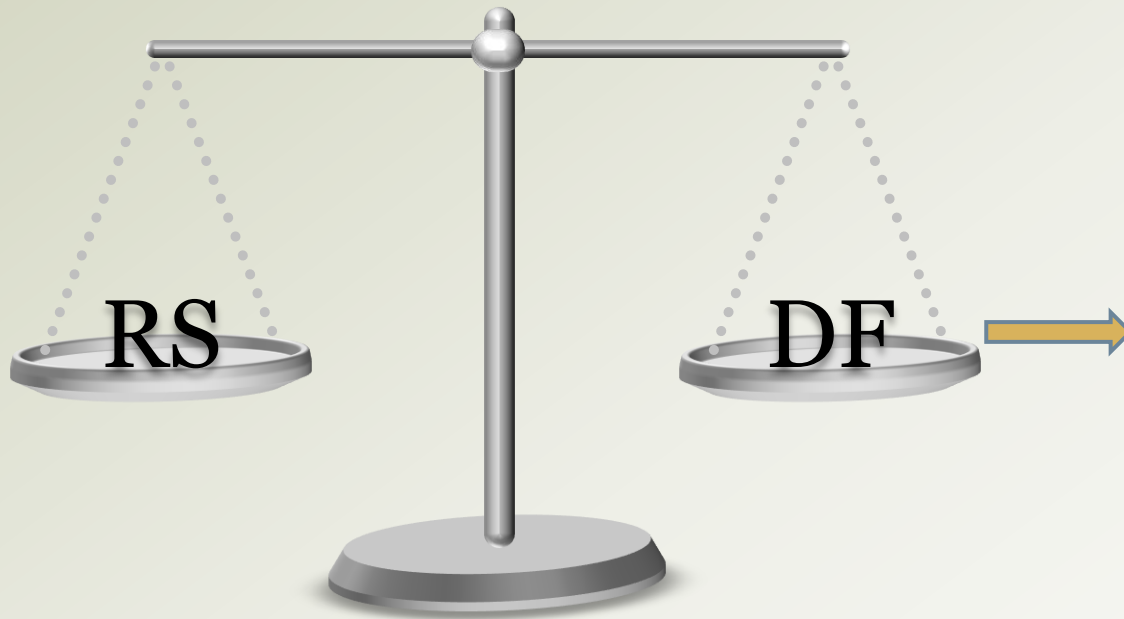
- La vigilancia no puede ser indiscriminada.
- La vigilancia subrepticia o no informada al trabajador solo aplica excepcionalmente
- Según la OIT debe informarse: las razones que la motivan, horas en que se aplica, métodos y técnicas utilizados y datos que serán acopiados.
- El empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquéllos.

# Derecho a la Intimidad: más allá del “ojo del poder”

## **Derecho a la Intimidad**

- ▶ Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.
- ▶ La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables.
- ▶ La no divulgación o conocimiento por parte de terceros de los hechos, situaciones, comportamientos, o informaciones que la persona desea mantener reservadas para sí o para su núcleo familiar;
- ▶ La no intromisión en los ámbitos físicos o espaciales en que la persona desenvuelve su existencia (residencia, lugar de trabajo, etc.);
- ▶ La no intromisión en el cuerpo físico como ámbito propio y exclusivo de existencia

# Uso de redes sociales Vs. Derechos del Trabajador



Principio  
fundamental de la  
buena fe,  
transparencia y  
confianza

# Internet – redes sociales

- Ley Nokia (marzo de 2009) – se puede vigilar el destinatario y el remitente, tipo y tamaño de los attachments, la fecha y hora de los mensajes
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos: "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet" está protegida (artículo 8 del Convenio Europeo de derechos humanos)
- El uso de internet puede revelar información confidencial de la vida privada del trabajador tales como "(ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc)."

# Internet – redes sociales

- Es mejor restringir el acceso que vigilar al trabajador
- Caso de Kimberley Swann (comentarios trabajo)
- Caso de Nationale Suisse (salud) y Virgin Atlantic (comentarios de la empresa)
- Caso de Chelsea Taylor (notificación)

# Régimen sancionatorio

- Debe ser claro y deberá constar en documento escrito (contrato, políticas de seguridad, políticas de uso de herramientas, código de conducta, reglamento interno de trabajo, etc.).
- No puede ser arbitrario: respeto al derecho de defensa y de intimidad del trabajador.
- Debe ser gradual según la falta (reincidencia, perjuicio, conducta, etc.).
- La sanción no debe estar dirigida a una censura en contra de lo “moralmente aceptable” o “políticamente correcto” sino a la conducta en sí misma.
- La sanción puede ser suspensión del contrato, amonestación o incluso terminación del contrato para faltas graves.
- No pueden existir sanciones corporales ni lesivas de la dignidad el trabajador.

# Tecnología y vigilancia en el lugar de trabajo

- Es viable que el empleador dentro de sus políticas internas, logre establecer una escala de tolerancia sobre el uso social de las herramientas de trabajo (portales bancarios, noticiosos, de correos electrónicos, y todos aquellos que considere aceptables)
- El empleador puede restringir válidamente cualquier tipo de acceso a páginas de contenido pornográfico, terrorista, de juegos on-line, redes sociales, foros telemáticos, etc.
- Sentencia T-0405 de 2007 (archivos privados)

# Conclusiones

- Falta de una normatividad coherente con la realidad actual.
- El derecho a la intimidad es fundamental y no puede ser vulnerado por el poder subordinante del empleador.
- Es ideal contar con políticas idóneas sobre el uso de las herramientas de trabajo por parte del empleado.
- Estas políticas deberán tener en cuenta las limitaciones que cada medio acarrea y cómo puede verse afectado el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador.