



FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, P.S.C.

# DERECHO DE PRIVACIDAD DEL EMPLEADO: DESARROLLOS RECENTES

Cámara de Comercio de Puerto Rico

Lcda. Alicia Figueroa Llinás

6 de mayo de 2015

# Derecho a la Intimidad en el Empleo

- Artículo 2 Sec. 1 de la Constitución del E.L.A.:  
“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley”.  
...
- Artículo 2 Sec. 8:  
“Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar”.

- Sección 16: “Se reconoce el derecho de todo trabajador... a protección contra riesgos a su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”

# Derecho a la Intimidad en el Empleo

- Para que ocurra una violación, se debe dilucidar si la persona en cuestión alberga una **expectativa razonable y legítima de intimidad**.

E.L.A. vs. P.R.T.C., 114 D.P.R. 394, 402 (1983).

- En ocasiones, dependiendo de las circunstancias, el derecho a la intimidad puede ceder frente a otros derechos fundamentales como lo **es el de la protección de la propiedad**.

Castro Soto vs. Tiendas Pitusa, 2013 T.S.P.R. 101

# Derecho a la Intimidad en el Empleo

En el ámbito laboral existen precedentes en que el derecho a la protección de la propiedad del patrono ha prevalecido sobre el reclamo de intimidad de sus empleados.

## Polígrafo, videos y llamadas telefónicas

- *Arroyo vs. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986)
- *UTIER v. AEE*, 99 TSPR 155
- *Vega v. Telefónica de Puerto Rico*, 2002 T.S.P.R. 50

# Monitoreo de email, internet y computadoras

## **Uso de los correos electrónicos y el internet.**

-¿Puede el patrono vigilar electrónicamente la utilización del correo electrónico, internet y sistemas computadorizados en su empresa?

Sí, siempre y cuando:

- Se establezca una política;
- divulgue por escrito dicha política a los empleados;
- éstos acusen recibo de la misma;
- reciban orientación, acusen de recibo de la misma;

# Vigilancia Electrónica

- se exprese el mecanismo (forma y proceso) que se utilizará para monitorear el sistema y,
- se establezca claramente **que el empleado no alberga expectativa alguna de intimidad** con relación a la utilización del sistema de correo electrónico, internet, y/o cualquier otro sistema manejado en el equipo de la compañía.

# Vigilancia Electrónica

- Importancia:

- Evitar la divulgación de información confidencial y propietaria de la compañía;
- controlar posible publicidad negativa;
- identificar y/o corregir violaciones a las prácticas y políticas de la empresa (hostigamiento, discriminación, entre otros);
- monitorear el desempeño y productividad de los empleados.

# Monitoreo de aparatos electrónicos personales: BYOD

- “Bring Your Own Device” (BYOD)
- Los patronos permiten a sus empleados utilizar sus propios aparatos electrónicos para acceder informacion de la compañía, tales como correo electrónico corporativo y otras aplicaciones.
- Esto levanta interrogantes sobre hasta donde puede el patrono acceder o monitorear un equipo que le pertenece al empleado.

# Monitoreo de aparatos electrónicos personales: BYOD

- Reto mayor: proteger información confidencial y propietaria.
- Qué hacer cuando el empleado se va de la empresa?
- Qué hacer si el empleado pierde el equipo?
- Cuidado con el empleado no exento: riesgos bajo el FLSA

# Monitoreo de aparatos electrónicos personales: BYOD

- Establezca una política sobre BYOD:
  - Usos aceptables
  - Seguridad de información
  - Monitoreo
  - Procedimiento de seguridad si el empleado pierde el equipo o se va de la empresa.
  - Limitar la expectativa de privacidad del empleado en su propio equipo electrónico.

# Sistema de Posicionamiento global: GPS

- Establece la localización geográfica con un receptor instalado en el automóvil, teléfono celular u otro dispositivo móvil.
- Requiere del establecimiento de una política y expresa notificación sobre los requisitos y los procedimientos de la utilización de estos sistemas.

## Monitoreo de mensajes de texto

### City of Ontario v. Quon, 130 S.Ct. 2619 (2010)

Empleados alegan violación de su derecho a la intimidad con relación a la revisión de ciertos mensajes de texto realizados por un empleado en un “text message pager” perteneciente a su patrono, el Departamento de la Policía.

## Diversas modalidades donde la tecnología tiene impacto en el trabajo

### City of Ontario v. Quon, 130 S.Ct. 2619 (2010)

El Departamento de la Policía no tenía una política oficial sobre mensajes de texto, pero sí una política general sobre uso de sistemas de información y correo electrónico.

Tribunal de distrito resolvió a favor del patrono.

## Diversas modalidades donde la tecnología tiene impacto en el trabajo

### City of Ontario v. Quon, 130 S.Ct. 2619 (2010)

El Tribunal Supremo Federal determinó finalmente que el Departamento de Policía no violó la privacidad ni el derecho a la intimidad de sus empleados porque era razonable que revisaran los mensajes de texto emitidos desde el dispositivo provisto por el patrono.

## Disciplina y/o despido por el uso de los medios sociales por empleados fueras de horas laborables:

- La regla general es que el patrono puede disciplinar a un empleado por sus actividades en el Internet siempre y cuando pueda establecer que la conducta tuvo un impacto en el buen y normal funcionamiento de la empresa.

# Actividad protegida bajo la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo

- El *National Labor Relations Act*, 29 USC §§ 151-169, garantiza el derecho a participar en actividades concertadas con el propósito de la negociación colectiva **o de otro tipo de ayuda o protección mutua, tanto a trabajadores unionados como a los empleados no unionados.**

# Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (“NLRA”)

## Sección 7

Consagra el derecho de los empleados **unionados y no unionados** de participar en actividades concertadas para:

- Negociación colectiva o
- **Ayuda o protección mutua**

# Ejemplos de Actividades Concertadas

- Discusión de los términos y condiciones de trabajo.
- Solicitar a otros que se unan en una causa común.
- Distribuir materiales.
- Quejarse de la compañía, de la gerencia, o de las condiciones de trabajo.

## Sección 7 del NLRA

- Prohíbe a los patronos tomar acción adversa contra un empleado que busca mejorar sus condiciones de trabajo de manera concertada:
  - Actividad tiene que estar relacionada a condiciones de trabajo y no a situaciones personales.
  - Actividad debe incluir o buscar incluir a otros empleados.
  - Actividad puede perder protección si se hace de manera dañina, tal como incitar a la violencia.

**FG  
&R** General Counsel de la Junta Nacional de  
Relaciones del Trabajo

Emitió 3 Memorandos o Guías en el uso de medios sociales:

- OM 11-74 de 18 de agosto de 2011.
- OM 12-31 de 24 de enero de 2012.
- OM 12-59 de 30 de mayo de 2012.
- Son guías, lo que quiere decir que no son vinculantes.

- Los memorandos atienden 2 puntos:
  - qué conducta en las redes sociales está protegida por la Sección 7 del NLRA y
  - la legalidad de las políticas sobre el uso de medios sociales.

- No se puede disciplinar a un empleado por su actividad en las redes sociales si su conducta constituye una actividad concertada protegida.

- Es ilegal por parte de un patrono establecer una política de redes sociales que pueda razonablemente interpretarse como que limita el derecho de los empleados de participar en actividades concertadas:
  - “*reasonably tend to chill employees in the exercise of their Section 7 rights*”.

# Despido por postear comentarios negativos acerca del Supervisor

- Supervisor no permite que empleada tenga representación de un delegado en una reunión.
- Empleada publica en Facebook que su supervisor es un “scumbag” (persona despreciable).
- Otros empleados le dan “like” al comentario y publican más comentarios negativos sobre las actuaciones del supervisor.
- Compañía despide a la empleada que publicó que el supervisor era un “scumbag”.

# Decisión: ilegal bajo la Sección 7

- Protestar sobre las actuaciones del Supervisor es conducta protegida bajo la Sección 7.
- “*Name-calling*” está protegido si no va acompañado de amenazas físicas o verbales u otra conducta dañina.

# Despido por conversación en Facebook con un pariente

- Bartender discute en Facebook la política de propinas de su patrono.
- Se queja de que no tiene aumento hace 15 años.
- No interactúa con ningún otro empleado, pero un pariente le da “like” y comenta sobre la falta de aumentos de sueldo.

# Decisión: legal bajo la Sección 7

- No era una actividad concertada por que no hubo interacción con otros empleados.

# Despido por criticar a los clientes

- Empleada de Clínica de Salud Mental publica en Facebook comentarios burlones y denigrantes sobre los pacientes.
- Varias personas comentaron, pero no eran empleados.

# Decisión: legal bajo la Sección 7

- No se considera una actividad concertada protegida porque no discutió sus términos y condiciones de trabajo.

## Despido por criticar decisión de ascenso

- Patrono asciende a un empleado a la posición de gerente.
- Empleada publica en Facebook que estaba frustrada con esa decisión, y que el nuevo gerente no trabajaba bien. También indicó que no recibía aumento ni evaluaciones hace más de 3 años.
- Varios empleados comentaron que estaban de acuerdo con que el nuevo gerente era un “vago”.

# Decisión: ilegal bajo la Sección 7

- Los comentarios estaban protegidos ya que se trata de una acción concertada para “ayuda mutua y protección”.

## Sección 7

- Para que un comentario pierda la protección de la Sección 7, el comentario tiene que ser:  
*“A sharp, public, disparaging attack upon the quality of the company’s product and its business policies, in a manner reasonably calculated to harm the company’s reputation and reduce its income”.* NLRB v. IBEW, Local No. 1229; 346 US464 (1953).

# Política de Redes Sociales: ilegal

- Lenguaje vago, general o ambiguo es considerado ilegal por el NLRB.
- La regla general es que si el lenguaje de la política puede ser razonablemente interpretado por un empleado como que limita sus derechos bajo la Sección 7, la política es ilegal.

# Política de Redes Sociales: ilegal

De acuerdo a lo expresado por el General Counsel en sus memorandos, sería ilegal requerir a los empleados en una política:

- usar “lenguaje apropiado”
- usar “lenguaje honesto y profesional”

A menos de que la política defina los términos y de ejemplos específicos de lo que se considera “lenguaje apropiado, honesto y profesional”.

# Política de Redes Sociales: ilegal

Ejemplos de lo que el General Counsel considera “ilegal” en una política sobre redes sociales, por considerar que el lenguaje es demasiado amplio:

- Prohibir que los empleados compartan “información confidencial, sensitiva o no pública”, si no se definen los términos.

Ejemplos de lo que el General Counsel considera “ilegal” en una política sobre redes sociales, por considerar que el lenguaje es demasiado amplio:

- Prohibir que se utilice el nombre y logo del patrono sin autorización.
- Prohibir toda comunicación con la prensa o los medios de comunicación.
- Exigir autorización previa para utilizar el nombre de la compañía.

# ¿Qué debe contener la Política de las Redes Sociales?

- Indicar que conducta que afecte el desempeño del empleado o de sus compañeros de trabajo puede conllevar medidas disciplinarias.
- Prohibir comentarios que contengan lenguaje discriminatorio o acosador y amenazas de violencia.

# ¿Qué debe contener la Política de las Redes Sociales?

- Prohibir comentarios, fotos, videos o audios que razonablemente puedan entenderse como maliciosos, obscenos, amenazantes, hostigantes o intimidantes. Incluir ejemplos sobre esta conducta.

# ¿Qué debe contener la Política de las Redes Sociales?

- Prohibir la divulgación de información confidencial, con una definición clara y específica de lo que se considera información confidencial.
- Prohibir la utilización de redes sociales en horas de trabajo.

# LA TECNOLOGÍA EN EL TRABAJO: MANEJO DE RIESGOS v. LA INTIMIDAD

GRACIAS