



FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, P.S.C.

# DERECHO DE PRIVACIDAD DEL EMPLEADO: DESARROLLOS RECIENTES

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

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, vídeos 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.SP.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, discrimen, entre otros);
- monitorear el desempeño y productividad de los empleados.

# Monitoreo de aparatos electrónicos personales: BYOD

- “**B**ring **Y**our **O**wn **D**evice” (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 automovil, 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 fuera 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.

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.

# Memorandos del General Counsel

- 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.

# Memorandos del General Counsel

- 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, disparing attack upon the quality of the company’s product and its business policies, in a manner reasanably 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.

# 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 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, vídeos 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