

Octubre 22 del 2014

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Informativo Laboral No. 7

**MANEJO DE REDES SOCIALES Y CORREOS ELECTRÓNICOS
PERSONALES DE LOS TRABAJADORES CUANDO SE USAN EN
COMPUTADORES DE LA EMPRESA**

El pasado 01 de agosto de 2014 el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Tecnologías de la Información, y las Comunicaciones se pronunció respecto de este tema, en respuesta a la solicitud realizada por una ciudadana mediante derecho de petición, exponiendo que la empresa empleadora deberá establecer las condiciones para el uso de este tipo de redes sociales, más aun cuando el uso se realice desde equipos propiedad de la empresa; es importante que en el contrato de trabajo se establezca el uso de estos medios, aclarando que estos se pueden prohibir en su totalidad o plantear el horario o condición en el que los trabajadores pueden dar uso de ellos.

Aclaró que el empleador tiene la potestad de acceder a los historiales de navegación de los equipos proporcionados a los trabajadores; sin embargo, nunca al historial de las redes sociales y de los correos electrónicos privados de los empleados, a menos que haya un permiso expreso y previo de los trabajadores. De lo contrario, el empleador podría cometer una intromisión abusiva violando la intimidad de los trabajadores e, incluso, en eventuales violaciones a las conductas descritas en la Ley 1273 de 2009 por la cual se modificó el Código Penal creando sanciones a las personas que violen la protección de la información y de los datos.

Así mismo, dentro del reglamento interno de trabajo se podrán estipular las sanciones que tendrán los representantes del empleador que ingresen fraudulentamente a las sesiones de redes sociales o correos electrónicos de los demás trabajadores sin su permiso.

Todo esto con fundamento en el inciso tercero del artículo 15 de la constitución nacional el cual preceptúa "La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley".

Si bien los conceptos emitidos por las autoridades públicas no son de obligatorio cumplimiento, en virtud de lo preceptuado por el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, consideramos que resulta un elemento de orientación acerca de la tendencia doctrinaria en el manejo que se debe tener en estos temas.

Estamos atentos para atender cualquier inquietud relacionadas con los temas expuestos en este informativo laboral.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.