

**JAIR DE FREITAS DE JESÚS**

@jair\_defreitas

jair\_defreitas\_1@hotmail.com

**RELACIONES LABORALES Y REDES SOCIALES  
(PUBLICADO EL 10-08-2014 EN EL NACIONAL ON LINE)**

Recientemente, tras un excelente reportaje de CNN en español, tuve la oportunidad de compartir con Silvina Moschini, siendo que luego de un breve intercambio cortés, acariciamos la idea de abordar el tema en torno a las relaciones laborales y las redes sociales. En específico, la frontera entre la privacidad de las personas y su derecho a la libertad, por una parte; y por la otra, el respeto debido al empleador quien excepcionalmente conserva rasgos de control y vigilancia aun en situaciones extra laborales.

La verdad es que resulta un tema altamente pertinente, sobretodo si tomamos en cuenta el desarrollo de las comunicaciones en un contexto globalizado, donde las interacciones virtuales fluyen bajo el cobijo de redes sociales como Facebook, Twitter o LinkedIn, cuyos usuarios activos alcanzan las cifras de 1 billón, 560 millones y 240 millones respectivamente, en el marco de una interacción que silenciosamente erosiona su privacidad.

En situaciones precontractuales, el esquema clásico de referencias personales (a menudo combinaciones de figuras emblemáticas con gestos de solidaridad) perdió hace tiempo utilidad, pues con solo colocar el nombre completo o el número de identificación de una persona en un buscador de internet, los *headhunters* o reclutadores pueden conocer datos que van desde su centro de votación, lugar de residencia e incluso hasta si ha tenido o no procedimientos judiciales (divorcios, demandas laborales, causas penales, entre otros). Los perfiles de las redes sociales y la indagación del comportamiento virtual del candidato para ocupar un cargo, arrojan muchos insumos clandestinos y carentes de regulación jurídica eficiente de cara a los procesos de selección de talento.

En los casos de relaciones laborales existentes, la legislación laboral latinoamericana y europea suele referir a dos condiciones para la ruptura de la expectativa de intimidad del trabajador. La primera de ellas, es que no exista duda respecto a que los dispositivos electrónicos que asigna el empleador a los trabajadores (computadores, teléfonos, tabletas, correos electrónicos) constituyen herramientas de trabajo para el cumplimiento de sus funciones. La segunda es que el ocupante del cargo esté en conocimiento respecto de que el patrono inspecciona dichas herramientas.

Pero fuera de la jornada laboral ¿cuál es el límite del control o vigilancia empresarial sobre las actividades de sus dependientes? ¿tiene el trabajador el derecho a descalificar a su empleador públicamente a través de redes sociales?

¿está obligada una persona a consumir exclusivamente los productos o servicios de la empresa en la cual trabaja aun en su hogar o en reuniones familiares?  
¿cuándo una fotografía de un trabajador publicada en una red social puede comprometer la credibilidad de la organización en la que presta sus servicios?

El debate apenas comienza, pero en mi criterio hay que tener en cuenta que el punto de partida está en que el derecho a la intimidad y la libertad de expresión son derechos humanos fundamentales. Por lo tanto, la restricción de estos derechos a los trabajadores reviste carácter excepcional y sólo debe permitirse donde existan repercusiones irremediables de trascendencia laboral.

De tal suerte que por ejemplo un trabajador que descalifica a su empleador públicamente a través de redes sociales, está incumpliendo con su deber de guardar respeto y debida consideración al patrono y/o sus representantes, por lo que deberá responder civil, penal y/o laboralmente según el caso y la legislación vigente del país que se trate; pues después de todo, ninguna red social confiere inmunidad plena a sus usuarios.

Respecto del consumo exclusivo de un producto o servicio, la cuestión tiene un enfoque más práctico: Por ejemplo ¿debe perder el empleo un trabajador de un canal de televisión que al llegar a su casa sintoniza otros canales? ¿si usted es una empresa que fabrica y vende televisores, sus trabajadores sólo pueden tener equipos de esa marca en su hogar? ¿Tener amigos que prestan servicios en la empresa de la competencia es un pecado? Obviamente la respuesta es un "NO" rotundo. A falta de regulación expresa suficiente, buenos son criterios que coadyuven a identificar las fronteras de lo permitido y lo prohibido entre las relaciones laborales y el uso de las redes sociales.