

IMPACTO DE LAS TECNOLOGIAS EN EL DERECHO LABORAL

Prof. Dra. Esc. María José Viega

www.viegasociados.com



@majovie

Aspectos a considerar



Byod

Correo electrónico

Chat

Redes Sociales

Videovigilancia

Protección de Datos Personales

BYOD

- Contratos de trabajo
- Seguridad de los datos
- Compensaciones por la utilización de un dispositivo personal
- Separación en el dispositivo de los ámbitos personal y laboral.
- Responsabilidad penal



Protección de datos personales



- ❖ Acopio, tratamiento y posible comunicación a terceros de información relativa a la vida privada de un **trabajador** o un **postulante al empleo**.
- ❖ Uso de cámaras o de otros medios electrónicos para monitorear a trabajadores en el lugar de trabajo o fuera de ésta.
- ❖ Uso personal de Internet y el correo electrónico puestos a disposición por el empleador.
- ❖ Monitoreo de las comunicaciones telefónicas hechas por el trabajador.

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT

Adoptado en Ginebra 1^o – 7 octubre
1996

Presupuestos:

- ❖ Utilización de técnicas informáticas de recuperación de datos
- ❖ Los sistemas automatizados de información del personal
- ❖ La vigilancia electrónica
- ❖ Los exámenes genéticos y toxicológicos



Objetivo: proteger la vida privada
del trabajador

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT



Definiciones

Datos personales

Tratamiento

Vigilancia

Trabajador

Campo de aplicación

Sectores privado y público

Tratamiento manual y
automatizado

Comparativo: Repertorio – Ley N° 18.331

Principios

- Licitud y Finalidad
- Garantizar la seguridad no debe servir para controlar el comportamiento del trabajador
- Las decisiones no pueden basarse en un tratamiento exclusivamente informático
- Reducir lo más posible el tipo y volumen de los DP
- Deberían estar informados

Ley N°18.331

Arts. 6 - Principio de legalidad

Art. 8 – Principio de finalidad

Art. 16 – Derecho a la impugnación de valoraciones personales

Art. 7 – Principio de Veracidad, se desprende el principio de proporcionalidad

Art. 9 - Previo consentimiento informado

Comparativo: Repertorio – Ley N° 18.331

Principios

- Obligación de confidencialidad de quienes manipulan los datos
- No pueden renunciar a proteger su vida privada
- Datos facilitados por terceros necesita el consentimiento
- No deben recabarse datos sensibles
- Conservación de los datos
- Derechos individuales

Ley N°18.331

Art. 11 – Principio de reserva

Art. 1º - Derecho fundamental, art. 72 de la Constitución

Art. 17 - Comunicación de datos

Art. 4 lit. E)

Art. 7 – Principio de veracidad

Cap. III , Arts. 13, 14 y 15 -
Derechos de los titulares de los Datos

Documentos del G29

- ✓ Dictamen 8/2001 sobre tratamiento DP en el contexto laboral
- ✓ WP 55 – 29 de Mayo 2002 - Vigilancia y el control de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo
 - ✓ “Los trabajadores no dejan su derecho a la vida privada y a la protección de datos cada mañana a la puerta de su lugar de trabajo”.
 - ✓ Este derecho debe conciliarse con otros derechos e intereses legítimos del empleador.
 - ✓ Principio de proporcionalidad.

Documentos del G29

WP 55 - Preguntas:

- ¿Es la actividad de vigilancia transparente para los trabajadores?
- ¿Es necesaria? ¿No podría el empleador obtener el mismo resultado con métodos tradicionales de supervisión?
- ¿Garantiza el tratamiento leal de los DP de los trabajadores?
- ¿Es proporcional respecto a las preocupaciones que intenta solventar?



WP 55

- ✓ Prevención debería prevalecer sobre la detección. Ej: uso abusivo de Internet
- ✓ Es esencial que el trabajador esté informado
- ✓ Correo electrónico
 - ✓ Cuenta de uso profesional exclusivo
 - ✓ Cuenta de uso privado o autorización de utilizar el correo web



Consejo de Europa – TPD

Recomendación - Principios

1. Utilización de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación electrónica
2. Salvaguardada en el tratamiento de datos personales con fines de empleo
3. Aplicación de los principios del procesamiento de datos
4. Recogida y almacenamiento de datos
5. Uso interno de los datos
6. Comunicación y uso de las TIC con el propósito de representación de los trabajadores
7. Comunicación externa de los datos del trabajador
8. Tratamiento de los datos sensibles
9. Transparencia del proceso
10. Derechos de acceso y rectificación
11. Seguridad de los datos



Consejo de Europa – TPD

Recomendación - Principios

12. Conservación de los datos
13. Sistemas de información y tecnologías para el control de los trabajadores, incluida la vigilancia de video
14. Mecanismo de información interna
15. Uso de Internet y las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo
16. Uso de un equipo que revele la ubicación de los empleados
17. Procesamiento de los datos biométricos
18. Test psicológicos, análisis y procedimientos similares
19. Garantías para otros procedimientos que puedan significar riesgos para los empleados
20. Otras garantías

URCDP



Dictamen N° 2 de 27 de abril de 2009

Dictamen N° 16 de 20 de agosto de 2010

Dictamen N° 17 de 20 de agosto de 2010

Dictamen N° 22 de 21 de octubre de 2011

Dictamen N° 9 de 24 de mayo de 2012

Dictamen N° 19 de 6 de setiembre de 2012



Uso del Correo electrónico

- Sentencia del Juzgado Letrado de Trabajo de 1º Turno N° 4 de 7 de marzo de 2006. Email en el trabajo y la protección de datos personales en relación a **archivos con fotografías del actor**.
- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 9º Turno N° 15 de 24 de marzo de 2008. Intromisión en el correo electrónico de un trabajador por parte de patrón.



Uso del Correo electrónico

- Sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo N° 205 de 12 de junio de 2008.- Se resuelve sobre sanción impuesta a funcionario **por creación no autorizada de una dirección de correo electrónico** dentro del sistema informático de la Administración demandada.
- Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno N° 40 de 3 de marzo de 2010 confirmatoria de la Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 10° Turno N° 49. Se resuelve sobre un trabajador que es despedido por notoria mala conducta **por haber accedido a la correspondencia electrónica** de su superior jerárquico.



Correo electrónico como medio de prueba

- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 16º Turno N° 39 de 16 de diciembre de 2008. Se resuelve respecto al control de la casilla de correo del trabajador como violación de la privacidad y el uso abusivo de las herramientas de la empresa por parte del trabajador
- Sentencia de la Suprema Corte de Justicia N° 5 de 8 de febrero de 2010 confirmatoria de la Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1º Turno N° 54 de 4 de marzo de 2009. Se resuelve acerca de **la eficacia de un acuerdo de voluntades celebrado por las partes**, que fue perfeccionado vía correo electrónico, por el cual el actor se acogía a un plan de retiro incentivado.



Correo electrónico como medio de prueba

- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 6° Turno N° 64 de 4 de setiembre de 2013. Se reclama **trabajo extraordinario alegando que el mismo se había realizado en parte a distancia**, desde el acceso remoto a web mail. Se aportan como medio de prueba correos enviados fuera del horario laboral, desde fuera de la empresa y vía webmail.



Uso del chat

- Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1º Turno N° 71 de 9 de marzo de 2011 revocatoria de la Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 5º Turno N° 45 de 30 de agosto de 2010. Se despide por notoria mala conducta a una trabajadora que utilizó el chat de la empresa para fines personales, **realizando comentarios despectivos de sus jefes y compañeros de trabajo.**



Uso de Facebook

- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 1° Turno N° 13 de 8 de abril de 2013. Se resuelve despido por notoria mala conducta basándose en **fotos tomadas en el lugar de trabajo**, las cuales fueron subidas a Facebook
- Sentencia del Juzgado Letrado de 1ª Instancia de Trabajo de 6° turno N° 7 de fecha 24 de febrero de 2014. Acoge la demanda y condena al pago de despido y demás rubros laborales al descartar la notoria mala conducta alegada en base a **fotos sacadas en el ámbito laboral y subidas a Facebook**



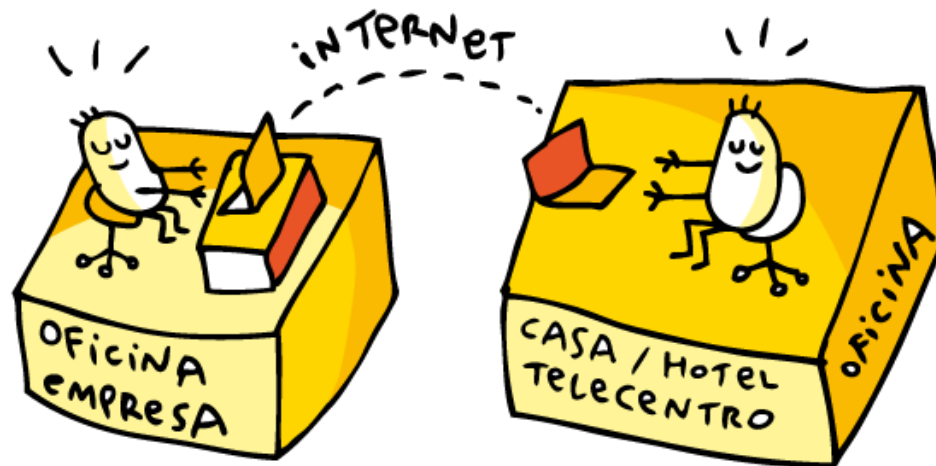
Notoria mala conducta por utilización de tecnologías y manipulación de información

- Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3º Turno N° 92 de 11 de marzo de 2009. Se confirma sentencia de primera instancia que juzgó configurada la notoria mala conducta del actor por **haber navegado en páginas pornográficas en horario de trabajo**
- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 3º Turno N° 40 de 8 de junio de 2009. Se resuelve sobre la **sustracción de información** mediante la utilización de dispositivos informáticos en el ámbito laboral
- Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2º Turno N° 399 de fecha 22 de diciembre de 2010 confirmatoria de la Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de las Piedras de 5º Turno N° 40 de 6 de Octubre de 2010. Se resuelve respecto de la notoria mala conducta de un trabajador que es despedido por ingresar en **páginas pornográficas** en horario de trabajo.



Teletrabajo

Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 10^o Turno N^o 70 de 15 de octubre de 2009. Se resuelve sobre la pertinencia de estar a la orden en una relación de Teletrabajo.



Videovigilancia

- Sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno N° SEF 511-000121/2014 de 3 de junio de 2014. La empresa proporciona copia del registro informático respecto a la entrada al comedor de empleados, con lo cual **justifica el goce del descanso intermedio**
- Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2° Turno N° SEF-0013-000400/2014 de 16 de diciembre de 2014. Se confirma sentencia de primera instancia que desestimó la demanda en todos sus términos acogiendo la excepción de notoria mala conducta probada a través de las imágenes digitales que reproducen cuando el trabajador golpea a un compañero de trabajo.



Celular y GPS

- Sentencia del Juzgado Letrado de la Capital de Trabajo de 6° Turno N° 107 del 13 diciembre de 2013. Se resuelve sobre acoso laboral a través del bloqueo del acceso al celular y no permitiéndoles acceso a Internet. Fue apelada
- Sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 4 Turno N° 1 de 3 de febrero de 2014. Se resuelve sobre diversos rubros laborales, incluyendo indemnización por despido, utilizándose como **elemento probatorio el historial del GPS** del vehículo usado por el trabajador. La presente sentencia acoge parcialmente una demanda laboral por diversos rubros salariales e indemnizatorios, incluyendo horas extras



Muchas gracias!!



www.viegasociados.com

mjviega@viegasociados.com

 @majovie