

Así debe regular tu empresa cómo usas el email y las redes sociales

Cuatrecasas y Adecco elaboran un decálogo de recomendaciones a las compañías

Aconsejan detallar de forma clara el uso permitido del email y las redes sociales

Raquel Pascual Cortés

17 DE MAYO DE 2017

Francia ha regulado recientemente el derecho a la desconexión de los trabajadores. Como consecuencia de esa medida, en España se ha empezado a hablar de ello con más intensidad. Es más, incluso desde el Gobierno se han mostrado dispuestos a explorar posibles regulaciones dentro de la mesa de diálogo social que aborda la calidad en el empleo. Sin embargo, hasta la fecha no hay nada mínimamente concreto desde las instancias institucionales. Ni propuestas ni intenciones.

Anticipándose a estas posibles futuras medidas regulatorias, el Instituto de Estrategia Legal en Recursos Humanos de Cuatrecasas ha elaborado en colaboración con Adecco un anuario que analiza ampliamente como están repercutiendo el uso generalizado de los medios telemáticos y las redes sociales en el mercado de trabajo. En concreto, cuál es su impacto en el modelo de gestión de los recursos humanos y en el funcionamiento diario de las empresas.

Este análisis se ha elaborado con la participación, entre otras, de empresas como Altadis, Acciona, BBVA, Bankia, Campofrío, OHL, Inditex, Nestlé, Seat o Telefónica, que han explicado qué medidas están tomando para afrontar la transformación digital. Con todo ello, los autores de esta publicación han elaborado un decálogo de recomendaciones para el diseño de una política empresarial sobre el uso de medios telemáticos y redes sociales por parte de los empleados.

Estos son los diez consejos del monográfico elaborado por Adecco y Cuatrecasas:

1. Todas las empresas deberían tener una política interna sobre el uso de medios telemáticos y redes sociales. "Las empresas deben adoptar medidas para contemplar el derecho u obligación a la conexión y desconexión de los trabajadores", opina el presidente del Instituto Cuatrecasas y catedrático de Derecho del Trabajo, Salvador del Rey. Esa es la primera recomendación; que las compañías sean "proactivas" en el diseño de estas políticas internas y las creen e implanten entre toda su plantilla.
2. La política sobre el uso del correo electrónico, Internet y redes sociales debe ser "clara y accesible a todos los empleados". Así la compañía debe describir de forma pormenorizada en qué medida los trabajadores pueden usar los sistemas de comunicación de la empresa con fines privados. En este punto, se recomienda que la empresa informe al trabajador sobre las medidas de vigilancia que se ejercerán sobre los medios que el empleado use habitualmente.
3. Las sanciones tienen que aplicarse. Recomiendan así a las compañías que sean "congruentes" a la hora de ejercer su facultad disciplinaria "y no exista una permisividad por parte de la empresa de incumplimientos por los trabajadores de las instrucciones sobre el uso de los medios telemáticos, para luego de forma repentina y sin preaviso quiera evitar su mal uso con sanciones. Por ello, los expertos creen que "los trabajadores deben saber en todo momento qué es admisible y que no en el uso de medios telemáticos; y eso requiere una coherencia de la empresa en la aplicación de dichas instrucciones".

4. Sería conveniente que las empresas revisen y actualicen, al menos una vez al año, sus códigos telemáticos. Como ejemplo de desfases de códigos actuales, citan aquellos que regulan el uso del correo electrónico --que son los más comunes-- sin hacer ni siquiera mención a la mensajería instantánea ni a las redes sociales. Además, consideran que estas revisiones deben ser comunicadas a los empleados y a sus representantes sindicales.
5. Este código debe recoger que el trabajador no puede utilizar los medios telemáticos de la empresa para fines personales. O bien, "si se permite un uso razonable de estos medios para comunicación no profesional, el trabajador debe saber que la empresa tiene facultades plenas de fiscalización y, por lo tanto, el empleado no puede tener expectativa de intimidad en las comunicaciones que realice por esta vía".
6. Las condiciones de utilización que fije la empresa tendrán que establecer reglas exactas y claras sobre el envío de mensajes por correo electrónico o en redes sociales de forma que su uso no disminuya drásticamente el tiempo de trabajo efectivo del trabajador. Esto se puede acotar concretando que solo se puedan enviar mensajes "con contenido necesario y a destinatarios concretos o el uso racional y preciso de las redes sociales en nombre de la empresa".
7. Estas reglas de uso telemático deben incluir también las redes sociales corporativas, de forma que el empleado sepa claramente para qué se puede o no utilizar esas redes y también el lenguaje y el contenido de los mensajes. Los autores de estas recomendaciones precisan que si no se especifican estas cuestiones, los trabajadores tienden a utilizar las redes sociales corporativas como el resto de carácter privado.
8. La empresa debe ser también consciente de que su poder de control y disciplina no se extiende a las redes privadas que usen sus empleados. Por eso, si la propia compañía anima al trabajador a que participe en dichas redes, identificándose como trabajador de esa empresa, o que haga referencia a los productos que produce, tendría que establecer reglas precisas sobre los límites de la utilización del nombre de la empresa en dichas redes.
9. Dada la fuerte repercusión que puede tener lo dicho en una red social, los códigos empresariales sobre su uso deben recoger los principios generales que los tribunales laborales han establecido en las últimas décadas sobre la necesidad de no perjudicar la reputación de la empresa, sus productos o servicios, sus informaciones confidenciales y respetar los derechos a la intimidad y al honor y dignidad de sus directivos y empleados.
10. Los juristas expertos en materia laboral consideran que "no es viable jurídicamente que los medios telemáticos representen una puesta a disposición permanente de los empleados para las empresas". Por este motivo, recomiendan que la empresa establezca la desconexión del trabajador de los medios telemáticos cuando se encuentre fuera de su tiempo de trabajo. Con ello la compañía cumpliría dos objetivos: asegurar el descanso de sus empleados y controlar efectivamente su puesto de trabajo. Si bien, admiten que en dicha desconexión se deberán tener en cuenta.