



NUEVAS GUÍAS PARA POLÍTICAS DE USO DE REDES SOCIALES

El 30 de mayo de 2012, la Consejera General Asociada de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés) publicó un nuevo memorando en el cual discute las guías que deben seguir los patronos al momento de redactar o revisar sus políticas de comunicaciones electrónicas y uso de redes y medios de comunicación social tales como Facebook, Twitter, Google, LinkedIn, y YouTube, entre otros. También provee el análisis o “test” que se utilizará para evaluar la validez legal de tales políticas.

Desde abril del 2011, la NLRB ha estado investigado el tema del uso redes y medios sociales electrónicos por parte de los empleados, y las políticas adoptadas por los patronos para regular estas actividades. Esto bajo el fundamento de que dichas políticas podrían desencadenar violaciones a los derechos que la Sección 7 de la “National Labor Relations Act” (NLRA) provee a los trabajadores. La mencionada Sección 7 protege los derechos de todos los trabajadores (unionados y no unionados) para participar en “actividades concertadas” con el propósito de “protección o ayuda mutua”.

En enero del 2012, la NLRB emitió un informe en el que concluyó que toda regla o política cuyo contenido sea excesivamente amplio o vago, sería considerada ilegal. Posteriormente, el 30 de mayo de 2012, el referido organismo gubernamental estableció que **será ilegal toda política o regla que razonablemente pueda interpretarse que tiene el efecto de limitar o disuadir a los empleados de ejercer los derechos que la Sección 7 de la NLRA les reconoce**. Para hacer esta determinación se utilizará el siguiente análisis:

1. La política o regla será ilegal si explícitamente restringe alguna de las actividades protegidas de la Sección 7.
2. Si no restringe explícitamente las actividades protegidas, será considerada ilegal cuando se pruebe que:

En esta edición

-Nuevas Guías Para Políticas de Uso de Redes Sociales	1-3
-Monitoreo legislativo	2-3
-Algunos Consejos para Evitar Pleitos Judiciales con Empleados	2

- a) Razonablemente un empleado puede interpretar que el lenguaje prohíbe alguna de las actividades protegidas por la Sección 7;
- b) la norma fue promulgada en respuesta a una actividad sindical; o
- c) la regla se ha aplicado para restringir el ejercicio de los derechos garantizados por la Sección 7.

Por consiguiente, serán legales aquellas políticas o reglas que aclaren y restrinjan su aplicación proveyendo ejemplos de la conducta prohibida y no protegida por la Sección 7, de manera tal que los trabajadores puedan razonablemente entender que la misma no prohíbe el tipo de actividades que se protegen mediante la Sección 7.

En vista de lo anterior, la NLRB establece, por ejemplo, que es ilegal una política de medios electrónicos que exige a los empleados “asegurarse que la información que comentan o publican en los medios es “correcta, no engañosa, ni confidencial”. Esto debido a que su contenido es demasiado amplio y podría alcanzar expresiones que contengan información que por virtud de la Sección 7, el empleado está autorizado a divulgar, como por ejemplo términos y condiciones de empleo.

Como se desprende de lo anterior, la NLRB ha adoptado una postura sumamente restrictiva en cuanto a las políticas y reglas de uso de redes y medios sociales electrónicos. Por tal razón es importante que los patronos revisen o modifiquen sus políticas a la luz de estas guías.

MONITOREO LEGISLATIVO

Leyes aprobadas y Proyectos de Ley radicados recientemente relacionados a temas laborales:

Proyecto de la Cámara 4024 (P. de la C. 4024). Radicado el 24 de mayo de 2012, por el Representante Rep. José M. Varela Fernández, para enmendar el inciso (a) del artículo 11 de la Ley 80-1976, según enmendada, para que disponga que todo empleado temporero que se desempeñe como tal por intermediación de una compañía de servicios temporeros de empleo y que trabaje con la misma compañía cliente durante tres meses naturales consecutivos en tareas de carácter temporal indefinido o continuo, como lo son las relativas a plazas de empleo regulares, o que no se limitan a la ejecución de una obra específica con terminación cierta, advenga empleado regular de la compañía cliente.

Proyecto de la Cámara 3898 (P. de la C. 3898). Radicado el 17 de abril de 2012 por el Representante José Enrique Meléndez Ortíz. Propone establecer la “Ley contra la Violencia Psicológica en el ámbito laboral en Puerto Rico”. De aprobarse, la ley impondría la responsabilidad a todos los patronos de implementar políticas internas para prevenir, desalentar y evitar la violencia psicológica o acoso laboral en el ambiente de trabajo, así como investigar todas las alegaciones sobre el particular y e imponer las sanciones correspondientes. De igual forma la ley fijaría responsabilidad al patrono por actos de acoso laboral que cometan trabajadores a su cargo. El 12 de junio de 2012, la Comisión de Relaciones Laborales de la Cámara, rindió un informe en el cual recomienda la aprobación de la medida.

Proyecto de la Cámara 4035 (P. de la C. 3898). Radicado el 1 de junio de 2012 por el Representante Víctor Parés Otero, para establecer la “Ley para el fomento del ambiente laboral saludable”, a los fines de prohibir el acoso laboral, proveer protección y compensación a las víctimas.

ALGUNOS CONSEJOS PARA EVITAR PLEITOS JUDICIALES CON EMPLEADOS

En Puerto Rico los patronos, gerentes y supervisores confrontan una gran cantidad de retos al momento lidiar con sus empleados en el ambiente de trabajo. Esto debido a la gran cantidad de leyes y reglamentaciones que regulan las relaciones dicho en ámbito. En consecuencia, han aumentado drásticamente los litigios laborales. Por ejemplo, en el año fiscal 2011, la “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC), recibió 99,947 casos, el número más alto en su historia.

Si bien es saludable que los empleados cuenten con foros a los cuales poder acudir para defender los derechos que se les reconocen en ley, también es cierto que los patronos pueden minimizar grandemente las posibilidades de ser demandados por su empleados (y en consecuencia ahorrar miles de dólares) con tan solo prestar atención a ciertos detalles que a continuación detallamos.

Actuar de forma preventiva. Cuando sea necesario tratar asuntos sensitivos o con posibles implicaciones legales, los supervisores y gerentes deben recordar que todo aquello que digan o hagan, podría ser utilizado en contra del patrono posteriormente.

Lo anterior cobra particular importancia en el caso de las comunicaciones electrónicas, como “emails”, “voicemails”, “chats”, etc. Con respecto a este asunto, es importante educar a los supervisores o gerentes para que eviten mensajes con contenido que pueda considerarse inapropiado en el ámbito del trabajo, y enfatizar que todo mensaje grabado de forma electrónica, puede ser recuperado en cualquier momento y su contenido podría ser utilizado como evidencia en un procedimiento legal.

Entrenamiento adecuado. Los supervisores y gerentes son los ojos y la voz del patrono. Y por lo general, son los primeros en conocer los problemas o situaciones que surgen en el área de trabajo. Es por ello que resulta sumamente importante que los supervisores y gerentes estén adiestrados para trabajar con las distintas situaciones de forma eficaz y que puedan identificar potenciales problemas y

(continua en la página 3)

(viene de la página 2)

referirlos a Recursos Humanos, o al Departamento Legal.

Documentación. La documentación apropiada acerca de la ejecución y conducta de un empleado en su ambiente de trabajo, es esencial. Es importante orientar a los supervisores y gerentes para que desarrollen la práctica de recopilar de manera clara y detallada cualquier conducta inaceptable o pobre desempeño de los empleados. Esto debe llevarse a cabo en, o poco tiempo después, de los hechos. Pues entre mayor tiempo transcurre entre el suceso y su documentación por un supervisor, menor peso probatorio tendrá dicha evidencia.

Ciertamente las situaciones o sucesos a los que se tienen que enfrentar los supervisores al trabajar diariamente con los empleados, son tan variados, como la conducta humana misma y varían de acuerdo al tipo de trabajo y la cultura organizacional de la empresa; sin embargo la implementación de prácticas tan simples como las antes explicadas pueden significar grandes ahorros en gastos legales.



Bonilla Del Valle - Legal Services, P.S.C.

1018 Ave. Ashford
Condominio Condado Astor, Suite 3A-2
San Juan, PR. 00907

Lcdo. Carlos S. Bonilla-Del Valle

Tel. 787-975-8336

Email. csbonilla@bdvlawpr.com

Derecho laboral, Derecho administrativo,
Derecho de Inmigración, Práctica apelativa
(impugnación de subastas), redacción y
negociación de contratos, propiedad
intelectual y notaria.

Esta publicación no puede considerarse, ni constituye una asesoría legal, ni una solicitud para proveer servicios a clientes o prospectos clientes. Antes de tomar decisiones y/o actuar conforme la información vertida en la publicación, consulte con un profesional del derecho. Una relación abogado-cliente con el Lcdo. Carlos S. Bonilla, no puede establecerse por la lectura o respuesta a la información vertida en ésta publicación; ese tipo de relación solo puede generarse mediante un acuerdo explícito y específico pactado entre el abogado y el cliente. El contenido de esta publicación no puede ser reproducido, transmitido ó distribuido sin el consentimiento de Bonilla Del Valle - Legal Services, P.S.C..