



LCDA. NANI
MARCHAND-SÁNCHEZ
Abogada

Apuntes

sobre la importancia y necesidad de una política de uso de Internet y correo electrónico en su empresa

Los desarrollos tecnológicos avanzan a niveles exponenciales. Estos desarrollos, como lo son el Internet y el correo electrónico, abarcan todos los aspectos de la vida diaria de la sociedad; incluyendo el campo profesio-

nal y de los negocios. Es por eso que es de suma importancia que su empresa cuente con una política de uso de Internet y de correo electrónico que se atempere a la tecnología disponible en el lugar de empleo.

Hoy día, el Internet y el correo electrónico son dos herramientas esenciales para el mundo empresarial. No hay manera más rápida de acceder y conseguir información que a través del Internet. De igual forma, la gran mayoría de las comunicaciones internas y externas en una empresa se hacen a través del correo electrónico. Resulta ser la manera más efectiva de intercambiar información y lograr comunicación, ya sea entre personas dentro de la misma empresa o entre la empresa y una tercera persona, como lo es un cliente o un suplidor. El correo electrónico también tiene la ventaja de que sirve como constancia de que la comunicación de hecho se llevó a cabo.

Sin embargo, el uso inadecuado del Internet y del correo electrónico puede tener consecuencias negativas en el lugar de empleo, tanto para el empleado como para el patrono. La productividad del empleado se puede ver afectada por el uso inadecuado del Internet. Como consecuencia directa de esto, la calidad del producto o servicio que provea la empresa puede sufrir, lo que puede causar la merma en ganancias del negocio. Por estas razones es de vital importancia desarrollar e implementar una política de Internet y de correo electrónico. La misma se puede incluir en el Manual de Empleados de la empresa o puede constar como una política por separado.

En primer lugar, el patrono debe considerar y analizar el alcance del uso del Internet y correo electrónico en su empresa. Hay patronos que prefieren prohibir el uso del Internet, mientras que otros sólo limitan el uso del mismo. La política que cada patrono adoptará debe reflejar expresamente dicho alcance y debe exponer las consecuencias para el empleado por el incumplimiento con dicha política.

Aunque cada política debe hacerse a la medida, basada en las necesidades individuales y particulares de cada empresa, se mencionan a continuación algunas de las guías básicas que deben estar presentes en toda política de uso de Internet y correo electrónico.

El patrono debe dejar saber que los empleados no tienen expectativa de privacidad en el lugar de empleo. Por tal razón, los correos electrónicos que los empleados envíen o reciban no gozan de privacidad. El patrono por tanto tiene derecho a acceder dichos correos electrónicos, guardarlos y revisarlos. Lo mismo aplica al uso del Internet. El patrono tiene derecho a acceder las computadoras de los empleados y verificar las páginas de la web que éstos han visitado. Por tanto, la política de no-privacidad debe ser lo primero que se incluya en la política de uso de Internet y correo electrónico.

Además, se debe expresar en la política que

el Internet en el lugar de empleo es una herramienta de trabajo que se utiliza como recurso para asistir en el desempeño del trabajo de los empleados. Por dicha razón, el uso de Internet por parte de los empleados debe limitarse para propósitos autorizados del negocio y no se debe permitir la utilización de la Internet para propósitos sociales.

Por su parte, es esencial expresar claramente las conductas prohibidas asociadas con el uso de Internet y correo electrónico. Debe dejarse claro que el uso del Internet y correo



electrónico no puede utilizarse para enviar, recibir, desplegar, imprimir ni diseminar material fraudulento, hostigante, ilegal, de contenido u orientación sexual, obsceno, intimidante, difamatorio o de cualquiera otra manera inconsistente con un lugar de trabajo profesional. Se debe prohibir también la transmisión de mensajes con contenido inflamatorio o derogatorio acerca de la raza, edad, incapacidad, religión, origen nacional, atributos físicos o preferencias sexuales de nadie.

La política de la empresa debe transmitir la idea de que los empleados deben tomar las mismas precauciones necesarias con respecto a las comunicaciones por correo electrónico que normalmente tomarían para cualquier comunicación escrita. Cualquier material creado en Internet se hace automáticamente disponible. Los empleados deben tomar todas las precauciones para salvaguardar los documentos de la Compañía.

Otra consideración importante que debe tomar el patrono al momento de establecer una política de uso de Internet y de correo electrónico es la popularidad que tienen las

redes sociales, tales como Facebook, MySpace y Twitter, entre otros. La política debe expresar que aún el uso personal inadecuado del empleado puede tener consecuencias negativas en su empleo si se hace referencia a las actividades del negocio. Por esto, se recomienda que se incluya dentro de la política de confidencialidad de la empresa que los empleados no pueden difundir información sobre la empresa, sus principales o clientes a través de estos medios y las consecuencias que el hacer esto puede tener. La política tampoco debe permitir que los empleados hagan comentarios a la empresa, a sus productos/servicios ni a sus clientes o suplidores ya que esto puede afectar la reputación y el buen funcionamiento del negocio.

Se debe prohibir bajar programas y software del Internet y advertir a los empleados que bajar software del Internet puede desestabilizar la red y las computadoras de la empresa, así como ocasionar fallas en la seguridad que pueden resultar extremadamente perjudiciales.

Por último, la política debe expresar las consecuencias a las que se atienen los empleados por violar esta política. Dichas consecuencias pueden variar desde reprimendas leves hasta la suspensión y/o terminación de empleo por repetidas violaciones a esta política.

Por otro lado, recientemente se aprobaron en Puerto Rico las nuevas Reglas de Procedimiento Civil que explícitamente proveen para el descubrimiento de prueba electrónica en casos civiles. Esto significa, entre otras cosas, que, en un litigio, las partes pueden presentar como evidencia y pueden requerir la producción de correos electrónicos. A esos efectos, el patrono tiene la responsabilidad de preservar los correos electrónicos que se envían o reciben dentro de la empresa, aún los recibidos y enviados por ex empleados que puedan ser relevantes en futuros litigios en que se vea envuelta la empresa.

Considerando los avances tecnológicos de esta generación y de las futuras generaciones, es imprescindible que toda empresa se mantenga al tanto de estos desarrollos y provea las salvaguardas necesarias para proteger a su empresa o negocio de las consecuencias que puedan acarrear estos avances. La creación, desarrollo e implementación de una política de uso de Internet y de correo electrónico en el lugar de empleo es la herramienta principal para atemperar las necesidades de un negocio y sus empleados a la tecnología del momento. ■

La Lcda. Nani Marchand-Sánchez es socia del Bufete Ferraiuoli Torres Marchand & Rovira, P.S.C. La puede contactar a través del correo electrónico: nmarchand@ftmrlaw.com. En esta columna colaboró la Lcda. Cristina Arenas.