

## **USO DE REDES SOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE REGULARLAS**

En México y en el mundo, el uso de redes sociales es un medio de interacción y una herramienta de comunicación dado su fácil acceso, rápida propagación y el alto impacto que la información compartida puede llegar a generar en la sociedad.

Con el paso del tiempo, el uso de estas redes, más allá de ser una herramienta, también se ha convertido en un mecanismo de generación de problemas, ya que derivado de la inmediatez de la comunicación y su fácil acceso, existen riesgos que van desde que la información compartida no sea verídica (*fake news*) y genere controversias hasta daños psicológicos, físicos, materiales y económicos a terceros.

Las relaciones de trabajo no son ajenas a los efectos del uso de redes sociales y existe la necesidad de establecer reglas claras para los empleados, con la intención de limitar los riesgos que pueden surgir. Todo empleado tiene acceso a información confidencial de la empresa, misma que se encuentra protegida en términos de la legislación mexicana. El hecho de que un empleado comparta en sus redes sociales fotografías o videos que muestren las instalaciones de la empresa, las pantallas de sus computadoras, su participación en conferencias o llamadas, entre otras, puede ser un hecho que revele información confidencial o muestre datos personales privados.

La Ley Federal del Trabajo permite al patrón establecer las disposiciones disciplinarias, lineamientos, así como los procedimientos de aplicación de sanciones que considere necesarios para regular el comportamiento y correcto desempeño de las actividades relativas a la relación de trabajo, por lo que, con el objetivo de regular y proteger el uso de las redes sociales de los empleados en cuanto a la información confidencial, los datos personales y los intereses comerciales, la empresa debe generar y establecer los lineamientos necesarios para el debido cumplimiento y cuidado de esta información. Esto puede hacerse mediante políticas y/o códigos de conducta que incluyan capítulos especiales para el uso adecuado de redes sociales, siendo posible, incluso, incluir estas disposiciones en el Reglamento Interior de Trabajo o desde el Contrato Individual de Trabajo.

La regulación interna que establezca la empresa debe garantizar la libertad de expresión del empleado, quien podrá seguir expresando en las redes sociales sus ideas, sentimientos y comentarios, pero éstos deberán hacerse a título personal, sin vincular a la empresa y sin contener aspectos confidenciales o privados, de ahí que sea necesario que las políticas sean redactadas de forma adecuada.

Por lo anterior, es que dicho código de conducta para redes sociales y/o política del uso de redes sociales, deberá contar con lo siguiente:

- Propósito;
- Aplicabilidad;
- Definiciones (descripción amplia y clara de toda aquella información que la empresa considere de carácter confidencial, sensible y aquella que incluya datos personales, descripción amplia y clara de qué es un conflicto de intereses, etc.);
- Responsabilidades;
- Prohibiciones/limitaciones respecto de la publicación de contenido en sus redes sociales personales en representación de la empresa, definir el comportamiento apropiado, el tipo de información de la empresa que no podrá ser compartida;
- Proceso de investigación para posibles incumplimientos, y
- Aplicación de sanciones.

El contar con los lineamientos necesarios y suficientes para regular el uso de redes sociales y la información confidencial del centro de trabajo, permitirá proteger los intereses de la misma (información, reputación comercial, imagen, entre otros), así como los derechos de sus empleados, en virtud de que éstos tendrán conocimiento de las reglas que les son aplicables, las obligaciones que deben cumplir y las consecuencias de su incumplimiento.

**Farell & Yañez, S.C.** podrá desarrollar los documentos y estrategias necesarios de acuerdo con las necesidades específicas de cada empresa, con el objeto de ayudar con la creación de estructuras normativas internas adecuadas y, sobre todo, útiles. Adicionalmente, al ser una Firma consciente de la evolución de la prestación de servicios legales, **Farell & Yañez, S.C.** tiene como misión y visión la creación de relaciones negocios duraderas mediante la generación de valor en los productos y servicios que se desarrollan.

En caso de requerir información adicional sobre los documentos y requerimientos antes descritos sobre la creación e implementación de un código y/o políticas para el uso de redes sociales dentro del centro de trabajo o sobre otros servicios legales en material laboral, de seguridad social y migratoria, favor de contactar a los licenciados Arsenio Farell Martínez y/o Mario Alberto Yañez Cariño en el correo electrónico [contacto@fyabogados.mx](mailto:contacto@fyabogados.mx)

\*\*\*

*Este documento y su contenido no puede ser distribuido, copiado, duplicado, reproducido o vendido, ni para uso personal ni comercial. El contenido es propiedad de Farell y Yañez, S.C. y cualquier tipo de reproducción total o parcial de su contenido está totalmente prohibida, a menos que se solicite y se obtenga autorización expresa y por escrito de Farell y Yañez, S.C. Este documento y su contenido tiene únicamente fines informativos y, por ende, no constituye una opinión legal ni parcial ni definitiva, por lo que no debe ser utilizada como una alternativa al asesoramiento que, en todo caso, debe obtenerse directamente de profesionales. La aplicación e impacto del derecho puede variar sustancialmente dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto. Dada la naturaleza cambiante de la legislación y de los hechos, la oportunidad del contenido pudiera ser limitada. De la información aquí contenida no puede inferirse que los autores asumen compromiso alguno de prestar servicios legales o cualquier otro asesoramiento o servicio profesional.*