



Código TRD: **110**

MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES

FECHA: 1/8/2014

HORA: 13:03:30

FOLIOS:

REGISTRO NO: **744953**

DESTINO: ADRIANA ALTAHONA MORA

DIRECCION: CALLE 94A NO. 47-46 APTO 102

Bogotá

Señora

ADRIANA ALTAHONA MORA

Calle 94 A No. 47-46 Apto 102

Móvil: 3185481436

Correo Electrónico: adrianaaltahona@hotmail.com

Ciudad

Asunto: Su Derecho de Petición con Radicado No. 615581

Tema: Uso de redes sociales y correos electrónicos personales en computadores de la empresa

Respetada Señora Adriana:

Hemos recibido el oficio del asunto en el cual nos hace algunas preguntas referentes al uso de las redes sociales y correos electrónicos personales en los computadores ubicados en el sitio de labores del trabajador, que me permito responder de la siguiente forma:

CONSULTA

"Es legal que un empleador y dueño de los computadores en los que trabajan sus empleados, pueda acceder a la información de las cuentas personales de sus trabajadores, como Skype, Facebook, o cuentas como Hotmail, Gmail, Yahoo, etc. Porque los trabajadores las usen o las instalen en los computadores.

Es legal que se accedan (sic) a los historiales de estas cuentas que reposen en los computadores de las empresas u organizaciones sin autorización de los usuarios?

Puede constituir violación a la ley penal, a derechos fundamentales como el derecho a la intimidad por parte del empleador?

Que sanciones podrían (sic) imponerse a la empresa, sus directivas y empleados que participen en estas actividades? Tales como los trabajadores, miembros de las oficinas de sistemas o tecnologías de la comunicación e información, gerentes y representantes legales?"



Respuesta: La legalidad del acceso a la información en el caso de una empresa dependerá de las condiciones laborales en virtud de las cuales se establece el vínculo con los empleados, toda vez que de manera previa o concomitante con el contrato o relación laboral, se acuerdan los parámetros y condiciones de uso de esos servicios de redes sociales o correos electrónicos personales, por cuanto la misma empresa podría limitarlos en consideración a niveles de productividad, seguridad o congestión de la red.

La costumbre en algunas empresas es establecer unas condiciones de uso de esta clase de servicios, determinando horarios o tiempo de uso; lo anterior no es excusa para que el empleador acceda a las cuentas del empleado vigilado, toda vez que son herramientas de carácter personal y privado incluso si se usan dentro de la empresa, la cual podría vigilar los usos de esos servicios pero nunca sus contenidos.

Entendiendo que los computadores de la empresa son para desarrollar labores de la misma, es apenas obvio que el empleador vigile y revise los contenidos que son accedidos por sus empleados en consideración a los motivos expuestos en el párrafo primero y por lo mismo el empleador puede acceder a los historiales de navegación, mas no al historial de cada una de las redes sociales y correos electrónicos privados de cada empleado.

Luego de la explicación anterior, más allá de la regulación interna que determine la empresa, si la conducta desplegada por el empleador se refiere a la intromisión abusiva (es decir sin autorización del trabajador) en redes sociales propias del empleado y sus correos personales, podría de acuerdo al caso concreto y previo concepto de la autoridad competente, configurarse una violación al derecho a la intimidad y eventuales violaciones a algunas de las conductas descritas en la Ley 1273 de 2009 *"Por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos"- y se preservan integralmente los sistemas que utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras disposiciones"*.

Las sanciones a imponer en caso de que se den por probadas estas conductas serán las que a nivel interno determine la empresa en su reglamento, además de las establecidas a nivel legal; no podríamos afirmar cuáles en específico en consideración a que serán las que establezca la autoridad competente para el tipo de conducta de que se trate.

Por otra parte, le informamos que la Constitución de Colombia modificada en 1991 dispone en su artículo 15: "La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptados o registrados mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley".

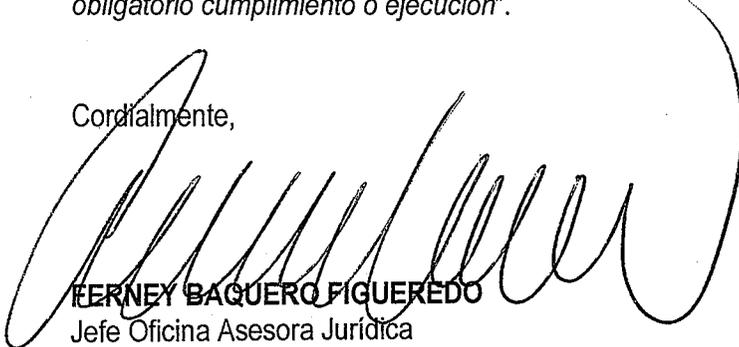
Finalmente, de acuerdo con el tema de su petición y por considerarlo conveniente daremos traslado de la misma al Ministerio del Trabajo para que conceptúe lo pertinente desde el ámbito de su competencia, de lo cual remitimos copia.



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

En estos términos damos respuesta a su petición, no sin antes manifestarle que los efectos del presente pronunciamiento son los contemplados en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, el cual establece que *"Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución"*.

Cordialmente,



FERNERY BAQUERO FIGUEREDO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Anexo: un (1) folio útil

Elaboró: RCDW
Revisó: LLMR