

## Conclusiones de la 4è Commission :

1) En la relación de trabajo, que se caracteriza por la subordinación legal del empleo hacia el empleador, los derechos de la protección de privacidad y la libertad de expresión no son absolutos.

2) Durante y fuera del horario laboral, el empleado está requerido de cumplir con su obligación de lealdad, discreción y confidencialidad con respecto al patron.

Así, en el caso de la publicación en redes sociales de información inapropiada que se enfocan en la reputación del empleador o información que constituye una intimidación o hostigamiento psicológico a otro trabajador, el empleado que ha difundido la información no puede invocar su privacidad ni su libertad de expresión para evitar sanciones disciplinarias.

3) Por otra parte, es la obligación del empleador que quiere evitar el uso indebido de su red de Internet por sus empleados, establecer primeramente las directivas claras e inequívocas sobre el uso de su red. El empleado debe informar a sus trabajadores en el momento de la contratación de la existencia de estas directivas.

4) El empleado debe ser consciente de los riesgos de difusión de información privada a través de las redes sociales y debe asegurarse la protección de su privacidad al usar redes sociales, 1) ajustando las condiciones de confidencialidad de acceso a su cuenta y 2) y entendiendo los riesgos cuando hay un numero de gente con acceso a sus sitios.

-----  
El tema para el año próximo . Relaciones flexibles y emergentes en el empleo