

El "Correo Electrónico Laboral": su problemática en el Derecho del Trabajo Argentino()**

Por Julio E. Lalanne()*

El propósito de este estudio es analizar la problemática laboral vinculada a la provisión y uso de lo que, ya desde el inicio de este trabajo, vamos a denominar "correo electrónico laboral", entendiendo por tal cosa el sistema de correo electrónico que el empleador provee a sus trabajadores con el propósito de ser utilizado para la realización de sus tareas. El análisis se llevará a cabo a la luz de las leyes laborales y de la doctrina judicial vigentes en la República Argentina, con especial referencia a la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal. Es harto frecuente que las empresas proporcionen a sus trabajadores una casilla de correo electrónico que se identifica con el nombre del dependiente o alguna abreviación de dicho nombre, seguido del símbolo arroba y, por último, el dominio de Internet del empleador (v.gr.: pedroperez@empresa.com.ar). A eso es a lo que nos referimos con la expresión "correo electrónico laboral". Queda claro, pues, que no está comprendido en las consideraciones siguientes otros casos de uso de correos electrónicos (como, por ejemplo, el uso para fines laborales de un "hotmail" o "gmail" perteneciente al trabajador).

1.- La casilla de mail es una herramienta de trabajo

Conviene comenzar nuestro análisis por asignarle al sistema de correo electrónico laboral una naturaleza jurídica, por así decirlo. En tal sentido, no parece haber controversia en la doctrina y en la jurisprudencia respecto de que el correo electrónico laboral es una herramienta de trabajo que el empleador proporciona al trabajador, en el marco de un contrato de trabajo, y con la exclusiva finalidad de que éste pueda desarrollar sus tareas de un modo más eficiente.[1]

El artículo 5 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744, texto ordenado por Decreto 360/76, en adelante: "L.C.T.") define a la empresa como "la organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos". De acuerdo con esta norma, la empresa es una unidad estructural conformada por una multiplicidad de elementos (personas que trabajan, bienes muebles e inmuebles, maquinarias, vehículos, etc.) ordenados en función de un fin económico o benéfico. Ahora bien, el correo electrónico laboral es uno de los mencionados elementos. Concretamente, tiene la índole de una herramienta de trabajo, es decir, uno de los tantos medios instrumentales que el empresario pone a disposición del personal de la empresa para desarrollar sus funciones.

En este mismo orden de ideas, el art. 84 de la L.C.T. hace referencia a los "medios instrumentales que se le provean" al trabajador para realizar sus tareas, es decir, otra manera de denominar las herramientas de trabajo, y dice que el dependiente debe "prestar servicios con dedicación adecuada [...] a los medios instrumentales que se le provean".

La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante "CNTrab.") ha reconocido en forma reiterada y pacífica que el correo electrónico laboral tiene la naturaleza de una herramienta de trabajo. Así, por ejemplo, la Sala VIII de la CNTrab., en el caso "Pereyra, Leandro Ramiro c Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos" del 27/03/2003 señaló que "el

correo electrónico es hoy una "herramienta" más de trabajo".[2] Idéntica apreciación realizó la Sala X en el pronunciamiento recaído en los autos "Villaroel, Roxana I c Vestiditos S.A.", de fecha 27/11/2003: "el correo electrónico provisto por una empresa posee las características de una herramienta de trabajo que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor".[3]

Por lo tanto, la primera afirmación que podemos formular como consecuencia de lo que llevamos dicho es que el correo electrónico laboral tiene la naturaleza de una herramienta, instrumento o medio de trabajo. Ahora bien, de ello se desprenden las siguientes conclusiones:

(I) la primera, es que la casilla de correo laboral no pertenece, en sentido estricto, al trabajador sino a la empresa que se la provee. En efecto, el dueño o titular del dominio del correo electrónico laboral, por así decirlo, es el empresario y el sistema informático de correo electrónico es uno de los tantos bienes pertenecientes al empleador.

(II) en segundo lugar, y en virtud de su naturaleza, el correo electrónico laboral está destinado a ser utilizado, en principio, para el cumplimiento de las labores del trabajador y en beneficio de la empresa, sin que sea dable su aprovechamiento para fines privados o personales del trabajador y;

(III) tercero, son aplicables respecto del correo electrónico laboral todas las normas jurídicas existentes en la L.C.T. que regulan la provisión de herramientas de trabajo.

2.- Facultades del empleador de monitorear, controlar o revisar el correo electrónico laboral

Una cuestión controvertida y polémica que merece especial atención es la siguiente: ¿puede el empleador controlar el correo electrónico laboral? En su caso: ¿cuáles son los límites de esa facultad de control?

Conforme la conclusión arribada en el acápite anterior, el correo electrónico laboral es un bien del empleador, suministrado al trabajador a título de herramienta de trabajo; hemos concluido, entonces, que está comprendido bajo las reglas generales de la L.C.T. que regulan las herramientas de trabajo en general. En este orden de ideas, el art. 70 de la L.C.T. habilita al empleador a implementar sistemas de controles destinados a la protección de sus bienes. En efecto, la norma dice así:

"Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal".

La utilización del correo electrónico laboral por parte del trabajador en forma indebida, o para fines diversos de aquellos para los cuales le fue suministrado (recuérdese que la finalidad de toda herramienta de trabajo es facilitar la realización de la labor de que se trate) es potencialmente perjudicial para el empleador. En efecto, el uso indebido del e-mail laboral conlleva, necesariamente, el uso indebido del tiempo de trabajo y, consecuentemente, el incumplimiento del sinalagma básico del contrato de trabajo: el cambio de trabajo por remuneración. Y trae aparejado, por lo tanto, el consecuente incumplimiento de la principal obligación que todo trabajador contrae bajo un contrato de trabajo, a saber: prestar servicios con dedicación adecuada y durante el tiempo de la jornada de trabajo[4]. Por otra parte, el empleador es responsable por las derivaciones que pudieran sobrevenir como consecuencia del uso desviado del e-mail. Por lo tanto, es razonable que pueda controlar su uso a fin de prevenir y evitar eventuales daños.

Desde el punto de vista constitucional, la facultad de control del empleador respecto de sus bienes y pertenencias, en general, encuentra su fundamento en el derecho de propiedad previsto en el art. 17 de la Constitución Nacional.

La potestad de control que la L.C.T. le otorga al empleador supone, como obvia contrapartida, la obligación del trabajador de aceptar el control empresarial, de permitir y allanar ese control, de no obstaculizarlo y hasta el deber de cooperar con él en virtud de los deberes genéricos de lealtad y colaboración.

Recapitulando y para concluir: el correo electrónico laboral, junto con el acceso al sistema informático -y también, dicho sea de paso, el uso de internet- que provee un empleador a sus trabajadores, tiene las características de una típica herramienta de trabajo y, en cuanto tal, su utilización es susceptible de ser controlada o monitoreada por el empleador.

3.- Límites respecto de la facultad de control del correo electrónico laboral por parte del empleador.

El empleador tiene la facultad de controlar el correo electrónico laboral suministrado a sus empleados, según surge del desarrollo argumental desplegado en el capítulo anterior. Sin embargo, dicha facultad no es ilimitada o absoluta; antes bien, debe ejercerse dentro de ciertos límites o, en su caso, previa adopción de ciertos recaudos que se vinculan con las especiales características del correo electrónico.

No cabe duda que el correo electrónico laboral constituye una herramienta de trabajo susceptible de ser monitoreada por el empleador. Empero, no es menos cierto que las peculiaridades de su utilización obligan a extremar el cuidado a fin de que el mencionado control no viole derechos del trabajador garantizados por la ley e incluso por la Constitución Nacional.

a) Los sistemas de control deben ser generales.

Resulta aplicable respecto de la vigilancia del correo electrónico laboral, el art. 70 de la L.C.T. en cuanto señalar que "los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del trabajador [...] se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal".

Por lo tanto, los mecanismos que implemente el empresario a fin de monitorear los correos electrónicos deben ser generales, es decir, el control deberá hacerse respecto de todos los trabajadores sin excepción. Al contrario, no sería lícito dirigir el monitoreo hacia un trabajador singular o hacerlo sólo en relación a un grupo determinado de empleados de la empresa porque ello implicaría alguna forma de trato desigual violatoria de los arts. 17 y 81 de la L.C.T. y, en algún caso, podría incluso configurar una discriminación o una medida persecutoria.[5]

b) Deben resguardar y respetar el "derecho a la intimidad" y "a la privacidad" del trabajador.

El derecho a la intimidad o a la privacidad se encuentra previsto en los principales tratados internacionales de derechos humanos. Así, figura en el artículo 12 de la Declaración Universal de

Derechos Humanos (1948); en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC, 1966); en el artículo V de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948); en el artículo 11, incisos 2 y 3 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), entre otros.

El derecho a la intimidad confiere a su titular el derecho a que ciertos ámbitos de su vida personal no sean conocidos por los demás. Es, en cierto sentido, un derecho al secreto, es decir, a que los demás no sepan lo que somos o lo que hacemos[6]. El derecho a la intimidad, de acuerdo con la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "protege jurídicamente un ámbito de autonomía individual constituida por los sentimientos, hábitos y costumbres, las relaciones familiares, la situación económica, las creencias religiosas, la salud mental, física y en suma, las acciones, los hechos o datos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad están reservadas al propio individuo y cuyo conocimiento y divulgación por parte de extraños significa un peligro real o potencial para la intimidad"[7].

Por su parte, el artículo 18 de la Constitución Nacional consagra la inviolabilidad de la correspondencia y los papeles privados; mientras que el art. 19 reserva a Dios y exime de la autoridad de los magistrados "las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden o a la moral pública ni perjudiquen a terceros". En afín orden de ideas, la reforma del año 1994 incorporó a la Constitución Nacional la acción de habeas data que implica también la protección de un derecho a la intimidad.

De modo que, en materia de control del correo electrónico laboral, corresponde armonizar el legítimo derecho del empleador a custodiar sus bienes y a controlar la prestación adecuada de la prestación laboral, con el derecho a la intimidad del trabajador[8]. Dicho en blanco sobre negro: los controles que realice el empleador del e-mail laboral no deben lesionar la intimidad del trabajador.

Ahora bien: ¿cuál sería el mecanismo adecuado para que el empresario pueda efectuar ese control sin que sea considerado una intromisión indebida en el ámbito de privacidad del trabajador? La respuesta consiste en informar de antemano al dependiente que se ejercerá esa facultad. Es necesario y conveniente que el empleador establezca políticas claras respecto del uso del correo electrónico laboral, en las que deberá indicar cuál es el uso que los trabajadores deberán darle a esa herramienta de trabajo, qué se espera del subordinado a este respecto aclarando, incluso, que el aprovechamiento del correo en beneficio personal del empleado constituye una falta laboral susceptible de merecer una sanción. Las normativas internas que regulen la utilización de las herramientas informáticas deberán dejar en claro que todos los sistemas informáticos, incluidos los mensajes enviados y/o recibidos por el trabajador a través del correo electrónico laboral, podrán ser monitoreados y verificados por el empleador. En la medida en que el trabajador sea advertido y notificado en forma fehaciente de que sus e-mails serán auditados, se elimina lo que la doctrina y la jurisprudencia ha dado en llamar "la expectativa de privacidad".

La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha valorado la inexistencia de "reglamento interno ni código de conducta que regulara el uso de herramientas informáticas" como un elemento susceptible de generar una razonable "expectativa de privacidad por parte del trabajador en cuanto al uso del e-mail", lo cual, a su vez, invalida o limita la facultad del empleador de tomar conocimiento del contenido de esos correos electrónicos. En el célebre caso "Vestiditos", la Sala X del Más alto tribunal del fuero laboral capitalino señaló que el hecho de que la propia empleadora hubiese suministrado a la trabajadora "el uso de una clave personal de acceso a su casilla de correo electrónico" es incompatible con la posibilidad de la empleadora de que "pudiera imponerse unilateralmente del contenido del correo sin ninguna advertencia previa". En tal sentido, el Dr. Julio Simón, vocal proopinante en el pronunciamiento citado, señaló que "la trabajadora

accedía a esa cuenta mediante un *pass-word* o clave personal "sólo de su conocimiento" (como alega la demandada a fs. 32), circunstancia que permite entender que -en alguna medida- existía una cierta expectativa de privacidad por la trabajadora en cuanto al uso del e-mail". Por todo ello, el Juez de Cámara concluye afirmando que "la revisión unilateral de los e-mails, en el caso, podría entenderse que vulnera ciertos aspectos del derecho a la intimidad y -a no dudarlo- aparece como una conducta patronal reñida con la buena fe"[9].

Por su parte, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el fallo "Pereyra, Leandro Ramiro c/Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos s/despido", afirmó: "Si una empresa no tiene una política clara en el uso de esta herramienta, no advirtiendo al empleado que dicho uso debe ser realizado exclusivamente en función de su actividad laboral y haciéndolo conocer el derecho de la compañía a controlar el correcto uso del e-mail, podría generar una falsa expectativa de privacidad".[10]

En idéntico sentido, cabe mencionar que ha sido presentado ante el Congreso de la Nación un proyecto de ley destinado a incorporar a la L.C.T. un nuevo artículo -con el número 86 *bis*- destinado a regular el correo electrónico laboral cuyo texto hace expresa referencia a la cuestión, en términos que conviene transcribir literalmente:

Artículo 86 *bis*.- Correo electrónico laboral. "Cuando el correo electrónico sea provisto por el empleador al trabajador en función o con motivo de una relación laboral,... El empleador se encuentra facultado para acceder y controlar toda la información que circule por dicho correo electrónico laboral, como asimismo a prohibir su uso para fines personales. El empleador no podrá prohibir el uso de las direcciones de correo electrónico que pudiera tener el trabajador que sean de carácter personal o privado, aunque los mismos sean abiertos desde el lugar de trabajo. El empleador deberá asimismo, notificar fehacientemente al empleado su política respecto del acceso y uso de correo electrónico personal en el lugar de trabajo, así como las condiciones de uso y acceso al correo electrónico laboral al momento de poner a su disposición el mismo".

Si bien este proyecto aún no ha adquirido la categoría de ley, su sola existencia demuestra que sus autores, es decir, legisladores que intentan reglamentar el correo electrónico laboral, han tomado en consideración la doctrina judicial de nuestros tribunales del trabajo que ha sido citada más arriba a la hora de regular las facultades empresarias de control de esta peculiar herramienta de trabajo.

Por otra parte, en ocasión de realizarse el control, el empleador deberá procurar fiscalizar exclusivamente los correos electrónicos estrictamente vinculados con el trabajo de modo tal de no invadir innecesariamente la intimidad del trabajador y, claro esto, deberá abstenerse de dejar trascender a terceros toda y cualquier información de índole privada a la que haya podido acceder en ocasión de tales controles.

Es servicial un resumen de lo expuesto en este apartado: a fin de no violar el derecho a la intimidad del trabajador y con el propósito de que el ejercicio de sus facultades de control del correo electrónico laboral sea ejercido dentro de los límites jurídicos adecuados, el empleador debe evitar que el trabajador pueda creer o inferir que su utilización se realiza dentro de un ámbito de privacidad, es decir, precaver que el subordinado piense o suponga que las comunicaciones que realiza a través del correo electrónico laboral son privadas. Para ello, el empleador deberá notificarle al personal de la empresa, de un modo claro y expreso, que el correo electrónico laboral se encuentra sujeto a control y cuáles son los términos y condiciones bajo los cuales el trabajador está autorizado a usarlo. Además, es conveniente también que se comunique a los trabajadores

cuáles son las sanciones disciplinarias de las que serán posibles en caso de transgredir las normas internas que regulan la utilización del correo electrónico laboral.

5.- Derechos del trabajador ante la violación de los límites indicados

El trabajador está obligado a admitir el monitoreo de sus correos electrónicos laborales siempre y cuando los sistemas de control se mantengan dentro de los límites legales aludidos, en virtud de su deber de lealtad y colaboración, y por aplicación del principio general de la buena fe[11]. Sin embargo, si el empleador ejerce sus facultades de control en forma indebida, viola el derecho a la intimidad del trabajador o, en general, no se ajusta al estándar genérico del "respeto a la dignidad del trabajador", éste cuenta con diversos remedios para hacer valer sus derechos: 1) puede reclamar el cese de las conductas violatorias de su derecho a la intimidad; 2) si tal violación configura un acto discriminatorio puede deducir acción de nulidad destinada a que se deje sin efecto la discriminación como así también reclamar la reparación del daño moral ocasionado[12]; y 3) por último, la violación de los derechos del trabajador lo habilita a colocarse en situación de despido indirecto con el consiguiente derecho al cobro de las indemnizaciones por antigüedad y omisión de preaviso[13].

6.- Facultades disciplinarias: despidos fundados en la utilización indebida del correo electrónico laboral.

Como consecuencia de los poderes jerárquicos otorgados por la L.C.T. al empleador dentro de la empresa, emergentes de sus facultades de dirección y organización,[14] y como contrapartida de los deberes de diligencia, fidelidad y obediencia del trabajador,[15] la ley le otorga al empleador la potestad de corregir las faltas que cometa el trabajador a través de sanciones disciplinarias[16]. La utilización incorrecta o indebida del correo electrónico laboral puede dar lugar a sanciones y, en ese caso, resultan aplicables los principios generales que regulan las facultades disciplinarias en materia laboral, inclusive, en su caso, las reglas que regulan el despido disciplinario o despido con justa causa[17].

En este tema, resulta útil y conveniente estudiar la casuística jurisprudencial a fin de constatar los criterios que comienzan a perfilar los tribunales del trabajo en nuestro país y, en su caso, para constatar como han sido aplicadas las reglas generales en materia de sanciones al caso especial del uso indebido del correo electrónico laboral.

1) Requisito de la proporcionalidad entre la sanción y la falta.

La regla general dice que toda sanción debe ser proporcionada a la falta cometida por el trabajador. En particular, si se trata de un despido disciplinario, rige el art. 242 de la L.C.T. en cuanto exige un incumplimiento suficientemente grave para que se configure la "injuria" susceptible de habilitar la ruptura del contrato de trabajo. No cualquier incumplimiento del trabajador permite despedirlo con justa causa. La casuística jurisprudencial exhibe algunos casos en los que la utilización indebida del correo electrónico no fue considerada justa causa para disponer el despido de un trabajador:

"Es improcedente el despido dispuesto por el uso hecho por el dependiente de los servicios de e-mail e Internet para cuestiones personales, pues más allá de no haber sido fehacientemente comprobada la conducta que se le imputa, aún de tenerse por cierta, no puede soslayarse que si bien el empleador goza de la facultad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador desobediente o incumplidor, dicha potestad no debe ser abusivamente utilizada como alternativa válida del despido, no resultando ajustado a derecho que aplique la medida de mayor gravedad en forma intempestiva y sin recurrir previamente a otros medios que la ley le confiere a tal fin."

CNTrab., Sala X, 23/08/2003, "Giménez, Victoria c/Crear Sistemas S.A. y otro". (TySS, 2004-40)

"El uso por el trabajador del correo electrónico que le proveyó el empleador, efectuado para fines personales, no configura injuria de tal magnitud que justifique el despido en los términos del art. 242 de la ley de contrato de trabajo 20.744 (t.o 1976), si no tenía antecedentes disciplinarios ni existía reglamento alguno sobre el uso de herramientas laborales, considerando que la concesión de una clave personal de acceso permite inferir que existía cierta expectativa de privacidad en cuanto al uso del correo electrónico."

CNTrab., Sala X, 17/11/2003, "Villaruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A., LL 2004-C, 455.

2) *Daños reales y efectivos como justificativo de la sanción.*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha valorado la existencia de daño o perjuicio real y efectivo a los intereses del empleador como un elemento a tener en cuenta para evaluar la justicia de la sanción:

"La demandada no invoca ni acredita que el hecho de que la actora se haya ocupado de redactar y enviar los mencionados mensajes haya producido perjuicio alguno a la empresa en términos de productividad o rendimiento de la accionante o de las compañeras con quienes supuestamente se comunicaba ni que tales envíos hayan incrementado el costo operativo de la entidad".

CNTrab., Sala III; S. D. 86474, 21/02/2005, "Acosta, Natalia Mariel c/Disco S.A. s/despido".

3) *Requisito de la contemporaneidad entre la sanción y la falta.*

Uno de los principios que rigen respecto del poder disciplinario del empleador es el "requisito de la contemporaneidad" según el cual toda sanción debe aplicarse en un tiempo razonablemente inmediato al de la comisión de la falta o al de su conocimiento por el empleador. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo recurrió a esta regla para resolver un caso de uso incorrecto del correo electrónico laboral:

"La procedencia del despido por injuria requiere que la sanción sea inmediata al incumplimiento del trabajador. No existe en consecuencia este requisito cuando entre el incumplimiento que se le imputa al trabajador -haber utilizado el correo informático de la empleadora para la supuesta instalación de una línea de Internet en su beneficio- transcurren más de cuatro meses, ya que el silencio implica consentimiento de la hipotética falta".

CNTrab., Sala VII, 27/03/2003, "Pereyra, Leandro R. c Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A." (DT, 2003-B, 1524)

4) *Violación de los deberes del trabajador.*

Todo trabajador tiene el deber de prestar servicios "con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada",^[18] además de la obligación de utilizar las herramientas de trabajo que le provean de acuerdo con sus fines propios.^[19] La utilización del correo electrónico para fines personales fue considerada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo como un incumplimiento de tales deberes:

"Configura injuria que exime al empleador de toda responsabilidad por el despido la utilización durante el tiempo de trabajo de herramientas laborales para fines personales -en el caso, correo electrónico-, pues ello contraría los deberes que el ordenamiento le impone al trabajador, tales como el de manejarse con diligencia, poner la dedicación adecuada según las características del empleo y los medios instrumentales provistos, cumplir con su prestación de buena fe y obrar con criterios de colaboración y fidelidad -arts. 21, 62, 63, 84 y 85, ley de contrato de trabajo 20.744."

CNTrab., Sala X, 13/08/2003, "García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A." (LL, 2003-E, 926; TySS, 2004, p. 29).

5) *Ausencia de comunicación de políticas laborales.*

Tal como hemos señalado en un capítulo anterior de este estudio, la omisión por parte del empleador de comunicar a su personal las normas internas que regulan el uso del correo electrónico laboral fue tomada en consideración por la jurisprudencia como un elemento susceptible de limitar o invalidar la potestad disciplinaria del empresario:

"Resulta excesivo e injustificado el despido del trabajador por la causal de utilización del sistema informático para fines personales y extralaborales si durante el tiempo de prestación de servicios no tuvo conocimiento ni le fue entregado ningún material relativo a la política ni seguridad informática ni fue notificado de ningún código de ética informática de la empresa."

CNTrab., Sala X, Expte. 6264/04, 10/06/2005, "Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S.A."

"El uso del correo electrónico no pudo implicar violación de normas vigentes para su utilización si no se invocó ni probó la existencia de tales normas, su aplicación respecto de la trabajadora y la violación pro parte de esta".

CNTrab., Sala III, 21/02/2005, "Acosta, Natalia M. c Disco S.A.", LL, 2005-C, 312; TySS, 2005-337).

"Si la empresa no dictó ninguna norma -escrita o verbal- sobre el uso que debían hacer los empleados del correo electrónico de la misma, con el agravante de que procedió a despedir al trabajador en forma directa, sin hacerle ninguna advertencia previa sobre el uso particular del correo electrónico, el despido no se ajusta a derecho".

CNTrab., Sala VII, 27/03/2003, "Pereyra, Leandro R. c/Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A." (DT, 2003-B, 1524; TYSS, 2004-22)

(**)Extracto del libro "E-mails, chats, mensajes de texto, Facebook y dvd. Validez probatoria en el proceso civil, comercial, penal y laboral. Estudio doctrinario conforme al nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Compendio jurisprudencial", Edición de eDial.com, Julio 2015

(*)Abogado (U.C.A., 1991); Doctor en Ciencias Jurídicas (U.C.A., 2010). Profesor Adjunto de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" (U.C.A.) y de "Teoría General del Derecho del Trabajo" (U.B.A.). Docente de la Carrera de posgrado "Especialización en Derecho de la Alta Tecnología" (U.C.A.). Profesor Adjunto de "Filosofía del Derecho" (U.C.A.). Profesor Adjunto a cargo de la Cátedra de "Formación del pensamiento jurídico y político" (U.C.A.).

[1] Véase: Veltani, Juan Darío, "Después de la entrada en vigencia de la ley 26.388, ¿constituye delito el control del correo electrónico laboral por parte del empleador?, en ED, 231-878, y la jurisprudencia que cita el autor.

[2] CNTrab., Sala VIII, 27/03/2003, T.yS.S., 2004-29.

[3] CNTrab., Sala X, 17/11/2003, "Villaroel, Roxana I. c. Vestiditos", LL, 2004-C-455.

[4] Cfr. arts. 62, 63, 84, 85 y conds., L.C.T.

[5] Cfr. Ley 23.592.

[6] García San Miguel Rodríguez -Arango, Luis, *Estudios sobre derecho a la intimidad*, Madrid, Ed. Tecnos, 1992, pág. 18.

[7] C.S.J.N., 11/12/1984, "Ponzetti de Balbín, Indalia c/Editorial Atlántida S.A. s/daños y perjuicios", *Fallos*: 306:1892.

[8] Una situación que podría guardar algún parecido es la violación de la correspondencia de los sujetos en situación de sujeción especial como los internos de centros penitenciarios, enfermos o detenidos en general. Los tribunales internacionales de Derechos Humanos han considerado ilegítima la injerencia sobre la correspondencia cuando no perseguía un fin legítimo.

[9] CNTrab., Sala X, Expte 1621/02, 17/11/2003, "Villarruel, Roxana I. c/Vestiditos SA s/despido"; LL, 2004-C, 455; DJ, 2004-1, 1006.

[10] CNTrab., Sala VIII, 27/03/2003, "Pereyra, Leandro Ramiro c/Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos s/despido", TySS, 2004-29; DT, 2003-B, 1524, con nota de Martín I. De Virgilis.

[11] L.C.T.. art. 63: "Principio de la buena fe.- Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".

[12] Ley 23.592, art. 1.

[13] Cfr. arts. 232, 233, 245 y 246, L.C.T.

[14] Cfr. art. 5 (concepto legal de empresa); art. 64 (facultad de organizar económica y técnicamente la empresa); y art. 65 (facultad de dirección), L.C.T.

[15] Cfr. art. 84 (deber de diligencia y colaboración del trabajador); art. 85 (deber de fidelidad); art. 86 (deber de cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador), L.C.T.

[16] L.C.T., art. 67: "El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador".

[17] L.C.T.. art. 242: Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia pro parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación."

[18] Conforme art. 84, L.C.T.

[19] Deber que también figura en el art. 84 de la L.C.T.

Citar: elDial DC1F94

Publicado el: 17/09/2015

copyright © 1997 - 2015 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina