



Crterios para el control razonable del correo electr3nico laboral **Por Eugenia Patricia Kheday3n¹**

1. La finalidad del correo electr3nico laboral

Desde hace varios a3os el uso de herramientas tecnol3gicas por parte de los trabajadores se ha vuelto cotidiano e imprescindible. Con el avance de internet y la inmediatez de las comunicaciones virtuales se ha tornado dificultoso el control acerca del destino que da el trabajador al correo electr3nico laboral.

Una primera perspectiva es que el correo electr3nico es una herramienta de trabajo en los t3rminos del art3culo 84 de la ley 20.744, por lo que su finalidad esencial es ser utilizado exclusivamente para el cumplimiento de las tareas². En el marco de sus poderes de direcci3n y control el empleador estar3a autorizado a verificar el uso que el trabajador le da al email que aquel le provee³.

A pesar de que esto parecer3a evidente, la jurisprudencia ha exigido que el empleador advierta a los trabajadores que la utilizaci3n del email corporativo se encuentra estrictamente reservada a cuestiones laborales⁴.

Esto obedece a la segunda arista de la cuesti3n: la expectativa de privacidad del trabajador, quien no deja de tener los mismos derechos que cualquier persona por el hecho de encontrarse en horario de trabajo. Esto implica que no se puede exigir al empleado que durante toda la jornada laboral se encuentre aislado e incomunicado con el mundo exterior. Es por eso que actualmente cierta jurisprudencia reconoce que la utilizaci3n del correo electr3nico (ya sea a trav3s de la computadora o de dispositivos m3viles) puede asimilarse a la comunicaci3n oral o telef3nica, por lo que no puede prohibirse su uso dentro del horario de trabajo, como no lo ha sido el de la l3nea para recibir eventualmente llamadas de tipo personal⁵.

Asimismo el email es una herramienta con caracter3sticas particulares en tanto la concesi3n de una clave personal de acceso permite inferir que existe cierta expectativa de privacidad en cuanto a su uso⁶.

Los emails enviados y recibidos por el trabajador son amparados por las mismas garant3as de inviolabilidad a la correspondencia privada⁷ y por el derecho a la intimidad previsto en el art3culo 19 de la Constituci3n Nacional y en las disposiciones de tratados y declaraciones de derechos humanos incorporados en la Constituci3n.

En consecuencia, a pesar de que el trabajador hubiera utilizado el correo electr3nico para fines indecorosos o meramente personales, si esto no fue prohibido previamente, la intromisi3n en la cuenta de correo electr3nico que no fuera autorizada por su titular impide que las copias de los mails extra3dos sean incorporadas como prueba v3lida de sus comportamientos porque se violar3a la garant3a del debido proceso que emana del art3culo 18 de la Constituci3n Nacional.

2. La razonabilidad en el control empresarial

A efectos de posibilitar un control razonable sobre el correo electr3nico el empleador debe, en primer lugar, elaborar pol3ticas de uso del correo electr3nico, y en segundo t3rmino, comunicarlas a los trabajadores de manera que se requiera el consentimiento expl3cito de los mismos con respecto a aquellas, previo a la existencia de cualquier tipo de control⁸.

Las empresas que no notifiquen previamente el control no est3n autorizadas a realizarlo puesto que violar3an de esta manera el derecho a la intimidad del trabajador.

Un m3todo recomendable es elaborar un documento en el cual se contemplen los usos autorizados y no permitidos y las definiciones de las conductas prohibidas con sus

¹ Master en Derecho Empresarial en la Universidad Austral, eugeniakhedayan@hotmail.com.

² CNTrab., sala X, 30/06/2010, "A., B. G. c. Sisdev Soc. de hecho y otros", DT 2010 (agosto), 2144.

³ Cabr3a a ello sumarle otro argumento de peso: el empleador podr3a incurrir en responsabilidades penales por los delitos que se cometieran a trav3s de esta herramienta que es de su propiedad.

⁴ CNTrab., sala I, 29/04/2005, "Peiro, Ricardo F. c. Ceteco Argentina S.A.", DT 2005 (noviembre), 1609.

⁵ CNTrab, Sala II, 14/08/2014, "S., R. O. c. Expogral S.A. y Otros s/ despido", LA LEY 2015-A, 108.

⁶ CNTrab., sala X, 17/11/2003, "Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A.", DJ 2004-1, 1006.

⁷ GARC3A VIOR, Andrea E., La inviolabilidad relativa del correo electr3nico, La Ley, DT.2008 (abril), 411

⁸ CNTrab, Sala II, 14/08/2014, "S., R. O. c. Expogral S.A. y Otros s/ despido", LA LEY 2015-A, 108. CNTrab, sala X, 25/09/2008. "L3pez, Marcela Edith c. C.C.R. S.A. Concord Consumer Communication Research Development S.A." DT 2009 (febrero), 166.

correspondientes sanciones disciplinarias, el cual deba ser firmado por el trabajador.

Las conductas prohibidas pueden incluir: envío de información inapropiada a compañeros, superiores, subordinados o clientes, divulgación de información confidencial a empresas competidoras⁹ o de aquella que pudiera poner en riesgo la actividad o prestigio de la empresa.

Además de la previa notificación de las políticas, se ha entendido que debe comunicarse al empleado el propósito y la necesidad de la apertura de su correo electrónico o la existencia de algún peligro grave e inminente en relación al sistema informático¹⁰.

Al momento de realizar el control de los correos una pauta de razonabilidad es la medida en la que se ejerce, así por ejemplo puede limitarse la inspección a verificar las comunicaciones dirigidas por parte del dependiente a otra empresa competidora¹¹ (control restringido en razón del destinatario), pues la revisión de emails dirigidos a otros emails se excedería en la finalidad de constatación de un incumplimiento laboral, o el filtro a través de determinadas palabras indecorosas en el cuerpo de los emails.

3. Circunstancias que justifican el despido

A fines de evaluar si un despido es justificado o no la jurisprudencia ha considerado no solamente si el trabajador ha o no incurrido en una conducta contraria a las políticas de la empresa (por ejemplo remitir material pornográfico o discriminatorio), sino también la existencia de un perjuicio concreto a la seguridad informática o el patrimonio de la empresa¹² o un comportamiento despectivo o difamatorio hacia compañeros o superiores¹³.

Cabe señalar que la aislada utilización del email con fines personales (no indecorosos) no constituye injuria. Por el contrario, para que sea justificado el despido debe demostrarse una grave afectación de la prestación comprometida (medida en unidades de tiempo y esfuerzo)¹⁴. Esto por cuanto la constante utilización del correo electrónico con fines extra laborales implica una violación por parte del trabajador a sus deberes de diligencia, de cumplir su prestación de buena fe y obrar con criterios de colaboración, solidaridad y fidelidad¹⁵.

Otros elementos a considerar, como en todo despido causado, son la inexistencia de antecedentes disciplinarios y la antigüedad del trabajador.

4. Conclusión

Una adecuada armonización del derecho a la intimidad del trabajador y de las facultades de dirección y organización y poder sancionatorio de la empresa requiere que el control del uso de los emails corporativos cumpla con ciertas pautas de razonabilidad (en cuanto a la intensidad de la medida) y con la notificación previa de las políticas empresariales y de la posibilidad de control.

De tal manera, el trabajador que ya se encuentra anoticiado de tales pautas de conducta no podrá considerar violentada su intimidad en caso de un futuro control (en tanto se ejerza con razonabilidad). Esto pues la notificación previa elimina esa expectativa de privacidad siempre que el control se limite a la realización de comportamientos específica y previamente prohibidos por el empleador.

⁹ Lo contrario violaría los deberes de lealtad y reserva previstos en los artículos 85 y 88 de la Ley de Contrato de Trabajo. Ver CNTrab, sala VII, 11/07/2007, "Viloria, Myrian A. c. Aseguradora de Créditos y Garantías S.A.", DT 2007 (diciembre), 1345.

¹⁰ CNTrab., sala X, 17/11/2003, "Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A." LA LEY 2004-C, 455.

¹¹ CNTrab, sala VII, 11/07/2007, "Viloria, Myrian A. c. Aseguradora de Créditos y Garantías S.A.", DT 2007 (diciembre), 1345. CNTrab, sala VII, Sorrenti, Pablo Ariel c. Proan S.R.L. y otros s/despido, 30/03/2012, DT 2012 (junio), 1530.

¹² CNTrab., sala III, 23/04/2007. "Romero, Walter D. c. Comsat Argentina S.A.", La Ley Online;Cita online: AR/JUR/1302/2007. CNTrab, sala V, 28/03/2008. "Fernández, Pablo Marcelo c. Nomar Textil S.A." IMP 2008-11 (Junio), 990.

¹³ CNTrab., sala IV, 31/03/2009. "Lodigiani, Roberto Horacio c. Central Multiservicios S.R.L.", La Ley Online; Cita online: AR/JUR/6703/2009

¹⁴ CNTrab, Sala II, 14/08/2014, "S., R. O. c. Expogral S.A. y Otros s/ despido", LA LEY 2015-A, 108.

¹⁵ CNAT, Sala X, García, Delia M. c/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 13/08/2003, La Ley 2003-E, 926.